

Mardi 23 novembre 2021

## Dialogue social à la DGFIP : entre co-décision et fait du prince.

Toujours sur sa ligne consistant à rencontrer les organisations syndicales en différentes occasions, et pas seulement dans les instances officielles, Mme [REDACTED], DDFIP de la Vienne, a organisé une réunion avec les sections syndicales du département pour évoquer certains sujets d'actualité, sans attendre la tenue du prochain CTL qui se déroulera le 2 décembre. Une délégation FO DGFIP s'est rendue à cette réunion, à laquelle participaient également une délégation de la CGT et une autre de Solidaires, la section CGC-CFTC ayant fait connaître son impossibilité d'être présente. Pour cette réunion, Mme [REDACTED] était accompagnée par Monsieur [REDACTED].

Le principal sujet d'actualité justifiant cette réunion était constitué par les suites, au niveau local, du protocole national d'accord relatif à la reconnaissance professionnelle de l'engagement des agents. Ce protocole, signé au niveau national le 22 octobre 2021, par le Directeur Général et l'ensemble des syndicats représentatifs, dont FO DGFIP, est le premier de ce type au sein de notre administration. Il prévoit trois grandes mesures au bénéfice des agents :

- une prime exceptionnelle (non reconductible), qui sera versée avec la paye de décembre 2021, d'un montant de 120 € pour les agents de catégorie A (grade Inspecteur et équivalent), 170 € pour les agents de catégorie B et 250 € pour les agents de catégorie C (les agents contractuels recrutés depuis septembre ne sont pas éligibles à cette prime, au contraire des agents "Berkani" dont les contrats de travail seront spécialement modifiés par avenant) ;
- des mesures supplémentaires de promotion professionnelle pour 2022 : augmentation du taux de promotion au sein des catégories B et C ; renforcement des promotions au sein de la catégorie A+ pour les grades d'IP, IDIV et AFIPA ; augmentation du nombre de promotions par liste d'aptitude de C en B et de B en A.
- la création d'un Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents, doté de 10 millions d'euros au niveau national. Cette 3ème mesure doit être déclinée au niveau local par des accords départementaux entre les Directions locales et les sections syndicales siégeant dans les Comités Techniques Locaux.

Pour la Vienne, le montant attribué au titre de ce fonds s'élève à 65 713 € (111€ par agent), qu'il va falloir allouer à des projets entrant dans au moins l'un des axes suivants : le cadre de vie au travail ; la démarche éco-responsable ; la sensibilisation aux innovations ; la responsabilité sociale de la DGFIP.

**Les projets choisis devront être validés par un accord majoritaire signé par la Directrice et les organisations syndicales de la Vienne. Si aucun accord n'est trouvé dans la Vienne, les fonds seront attribués à d'autres Directions.** Il faut aller vite, car les fonds doivent être utilisés en 2022, ce qui implique de trouver des actions, de les chiffrer et de les engager dans le courant du premier trimestre. Au besoin, le budget départemental pourra être mis à contribution en complément des fonds alloués.

Un groupe de travail Direction / Syndicats va se réunir le 16 décembre. Puis une réunion de pré-négociation se tiendra en début d'année. Enfin, un CTL spécifique se réunira en février 2022 pour acter l'accord, ou le désaccord, sur les projets à financer.

Les agents de la Vienne seront appelés à faire part de leurs idées et propositions d'actions qui pourraient être financées au moyen de ce fonds, selon des modalités qui vont être précisées dans les prochains jours. Les projets qui seront choisis devront coller aux centres d'intérêts des agents définis localement et non au niveau national. On nous donne un budget, à nous de l'utiliser en fonction de nos besoins, de nos envies, dans un cadre relativement large.

Nous avons demandé que le vote se fasse projet par projet afin de ne pas être contraint de trouver un accord sur l'ensemble des propositions. En outre, nous avons également demandé de faire des propositions dépassant notre enveloppe initiale afin de pouvoir bénéficier du possible reversement d'autres directions. Enfin nous avons commencé par avancer comme piste de réflexion une amélioration du tri sélectif et la possibilité d'un moment de cohésion, sur notre temps de travail, pour l'ensemble des agents de notre département.

La suite de la réunion a été consacrée à différents sujets de Ressources Humaines :

- les affectations des 11 agents B stagiaires entrés en scolarité le 1er octobre 2021 : 1 B pour le PRS, le SIP Sud-Vienne, le SGC Sud-Vienne, le SGC Nord-Vienne antenne de Loudun, le SIE de Châtelleraut, la Trésorerie de Poitiers, le SIP Nord-Vienne et la TPEH ; 3 B pour la Direction (dont 2 au CGF).
- les affectations des 14 agents recrutés sous contrat en 2021 : 3 pour la Trésorerie de Poitiers ; 2 pour le SGC Nord-Vienne antenne de Loudun ; 1 pour le SIE de Poitiers, le SIP Nord-Vienne antenne de Loudun, le SGC de

Châtellerault, le SIP de Châtellerault, le SIP de Poitiers, le SPFE, le SIE de Châtellerault, le SIP de Montmorillon et le SGC de Montmorillon.

Nous avons de nouveau fait part de notre incompréhension sur l'absence d'affectation à la Trésorerie de Vouillé, qui va se retrouver en grande difficulté, après le prochain départ à la retraite d'un agent de catégorie B et du possible changement de chef de poste dont la date de publication sur ULYSSE NATIONAL devrait être le 30 novembre prochain, tout comme le CDL Poitiers. La Direction assure que cette trésorerie, qui a vocation à intégrer le futur SGC de Neuville au 1er janvier 2023, sera mise sous perfusion de l'équipe de renfort pendant près d'un an.

- les affectations des services civiques : 1 par site, 2 pour CHÂTELLERAULT et POITIERS. Le contrat étant de 8 mois, ils ne seront pas présents pour la prochaine campagne des avis et un nouveau recrutement sera fait.

- les affectations des agents de catégorie A stagiaires : en Direction.

- la participation de 15 € par mois sur le prix des complémentaires santé pour les agents : des informations précises sur les modalités vont être communiquées aux agents dans les jours qui viennent.

Un débat s'est instauré sur le sujet des dispositifs locaux d'aide pour les épreuves orales des concours et examens, permettant aux agents, quel que soit leur service d'affectation, d'être accueillis dans les services du Département pour en obtenir une présentation de l'ensemble des missions.

Enfin, la Direction a abordé le sujet des listes d'aptitude pour 2022 dans la Vienne.

- liste d'aptitude de B en A : 14 agents ont présenté une demande. Mais la Vienne n'a obtenu aucune potentialité. Toutefois, l'augmentation du nombre de promotions, dans le cadre de l'accord national signé en octobre, offre une possibilité d'obtenir une place, mais la décision sera prise, in fine, par la Délégation Inter-régionale de Bordeaux, gestionnaire de ces places supplémentaires. La Direction a donc fait une proposition pour l'inscription d'un nom et a transmis cette proposition à la DISO. Le nom proposé figurait déjà sur la liste l'an dernier et, selon la Direction, il s'agit d'un dossier qui n'a pas évolué défavorablement. Le dossier est entre les mains de la Délégation

- liste d'aptitude de C en B : 15 agents ont présenté une demande. La Vienne a obtenu 3 potentialités. La Direction a inscrit 4 noms et a transmis la liste à la DGFIP.

Rappelons que, depuis 2020, les CAPL (Commissions Administratives Paritaires Locales) ne sont plus consultées pour établir les listes d'aptitude. En 2020, une réunion entre la Direction et les organisations syndicales de la Vienne avait été organisée sur le modèle des anciennes CAPL et nous avons pu avancer et défendre certains dossiers. Cette fois-ci, **l'administration a tiré les conséquences de la disparition des CAPL et ne nous a pas permis de défendre les dossiers des collègues qui nous avaient sollicité.** De fait, les listes ont été constituées et transmises aux autorités compétentes avant la réunion.

Pour les collègues non retenus, dont nous n'avons pas eu communication de la liste, une information individuelle devra être effectuée par les chefs de service respectifs. Nous avons demandé que les candidatures non retenues fassent l'objet d'un retour auprès des intéressés afin qu'ils puissent en connaître les raisons.

Les effets de la fin des CAPL sont désormais totalement évidents : les élus du personnel n'ont plus aucun moyen de contrôler l'établissement des listes d'aptitude. Cela ne signifie pas que les collègues choisis ne le méritaient pas, mais que la procédure est maintenant totalement opaque. L'administration fait ce qu'elle veut, sans le moindre contrôle. Dans les bureaux parisiens, les cadors des grandes écoles appellent ça "un dialogue social rénové". Nous, on appelle ça "le fait du prince".

Ainsi, au moment où l'administration nous demande d'être co-décideurs sur l'utilisation d'un budget de 65 000 €, elle instaure une totale opacité sur le déroulement de carrière des agents en supprimant quasi-intégralement le contrôle des élus du personnel. Drôle de méthode de la part d'un pouvoir exécutif qui, pour contrer ce qu'il considère comme des archaïsmes syndicaux, n'hésite pas à utiliser des procédés dignes de l'Ancien Régime. Qui est le plus archaïque des deux ?

La délégation FORCE OUVRIERE

Damien PATRAC (Trésorier de Neuville) ; Eric LIEBUS (Direction / MDRA)