



Compte rendu CSAL du 04/03/2024

Ordre du Jour CSAL

Interpellation du Directeur sur les mutations au choix cadre A

Evolution de l'accueil du Sdif

Bilan de la CDAD

Budget

Bilan Egalité professionnelle

Questions diverses

Interpellation du Directeur :

Dès la déclaration liminaire, notre organisation interpelle le Directeur local sur les nouvelles règles de mutation au choix, concernant les cadres A.

La direction générale a décidé sans aucune expérimentation et avec une consultation partielle de supprimer les règles de gestion concernant le mouvement local des cadres A au 01/01/2025.

Toute mutation sera au profil. C'est à dire que les priorités (rapprochement familial, suppressions d'emplois) ne s'imposent plus en local. Les inspecteurs devront candidater avec une lettre de motivation, un CV et un entretien pour obtenir un poste en local, avec les dernières fiches d'évaluation à l'appui.

La note du 31/01 stipule la suppression du mouvement local au profil par un mouvement au fil de l'eau toute l'année.

Notre organisation dénonce ce type de recrutement qui risque de porter en germes une subjectivité certaine :

-Subjectivité qui risque de porter atteinte à la diversité des profils en enfermant certains collègues dans une filière métiers.

-Subjectivité qui pourrait porter atteinte à des choix de carrière pour de jeunes mamans pénalisées par le critère familial (Garde de jeunes enfants, congés maternité).

- Subjectivité susceptible de peser sur une mobilité fonctionnelle et/ou géographique choisie quand l'affectation ne dépend plus de règles claires mais de la « volonté du Prince ».

Devant un système amené à se généraliser à l'ensemble des catégories, nous évoquons le risque majeur en matière de carrière et de rémunération pour celles et ceux qui ne seraient pas « dans les petits papiers » des décideurs, mais aussi et surtout des graves risques psychosociaux pour celles et ceux qui ne seront jamais retenus.

Le directeur se veut positif, les entretiens et choix opérés avec les chefs de service se feront en bonne intelligence et grâce à une grande vigilance, aucune discrimination ne verra le jour, espère-t-il.

Ouf ça va mieux en le disant Il n'y aura pas de « Mercato » géant où chaque chef de service fera son marché. Nous voilà rassurés.....

Nous posons la question sur les stagiaires et titulaires dès cette année et l'articulation des



candidatures ou choix des profils. La Direction est dans l'ignorance à ce stade.

C'est donc le grand flou, mais dans le cas où les postes vacants ne seraient que peu supérieurs au nombre d'entrées au mouvement national, les agents déjà en poste dans la direction n'auront que peu de chances de mutation. Pour celles et ceux « de l'extérieur » absents des petits papiers, le risque est grand de « bénéficier » d'une affectation d'office sur des postes non demandés ou de se retrouver ALD en cas de surnombre constaté.

Nous alertons dès à présent tous les agents sur ces modes d'affectation susceptibles de se généraliser et de donner lieu à des choix et interprétations arbitraires, qui malgré la sacrosainte intelligence collective de nos cadres supérieurs, risque de peser lourdement sur les carrières de tout un chacun.

Evolution de l'accueil du Sdif :

Devant la lourdeur de la charge des tâches de gestion, nous soulignons au Ddfip, les conclusions de la Cour des comptes sur la faillite de l'opération GMBI qui a coûté 56 millions d'Euros et conduits à des dégrèvements de plus de 1,3 Milliard (Excusez du peu).

Un superbe résultat dans les contextes de restriction et austérité budgétaire.

Par ailleurs nous reprenons les conclusions établies sur l'accueil lors de la mise en place du Sdif en Septembre 2022, en local, modifiées par l'ancienne responsable de Pôle sans la moindre consultation des agents.

Dans ce cadre, la modification des horaires d'accueil qui supprime l'accueil physique hors campagne pour élargir les plages d' APRDV (avec un vote demandé aux agents) ne viendra probablement pas compenser le marasme de 90 % des Sdif sur le territoire.

A ce sujet David Chauvin évoque un projet de cellules nationales destinées à soulager les Sdif, à l'instar des SAPF en soutien de la mission de publicité foncière. A suivre....

Sur cette question un avis est produit par la CGT et Solidaires pour rappeler l'historique des évolutions foncières sur les plans nationaux et locaux.

Quand au vote, sur lequel nous nous prononçons avec la CGT, par un refus de vote, il est difficile d'en déterminer l'intérêt.

En tout état de cause, la chaîne hiérarchique, qu'elle soit nationale ou locale devra assumer, comme l'a inscrit la cour des comptes dans son rapport, le désordre engendré dans la suivi de la mission avec GMBI, en attendant le bazar de la TLU et de la révision des locaux H.

Bilan de la CDAD : « Des bisous mais pas de sous », ni de promotions ?

La Direction estime que le bilan de la CDAD est très positif, les effectifs permettent de répondre et traiter les appels entrants au nombre de 13 000 et de gérer les E-contact.

Pour nous, le bilan est simple : « Quand on met les effectifs, cela a plus de chance de fonctionner ». A la création, la fourchette était de quatre emplois projetés, elle a été judicieusement portée à six postes.

Sur le décompte, la TOIP uniquement en place sur Briançon ne permet pas de porter un regard global sur le taux d'appels aboutis, notamment en période de pointe, sur l'ensemble du département.

Le responsable de Pôle traduit son enthousiasme, que nous partageons sur le sérieux, les compétences et la qualité des agents.

Un véritable investissement professionnel qui mérite à notre sens d'être reconnu. Nous relançons donc le directeur sur l'instauration de primes pérennes à l'instar de ce qui est en place dans les centres de contact. C'est la troisième fois que nous interpellons le responsable de Pôle sur ce sujet.

Hélas « cela n'est pas possible ». Nous en resterons donc au « Des bisous mais pas de sous » une punchline qui laisse perplexe le responsable de Pôle.

Le Ddfip reprend la main en insistant sur le



volet promotionnel par liste d'aptitude. Avec pour exemple, une fréquence de deux promotions par décennie pour les cadres B en A, nous trouvons le « volant » un peu faiblard. « Il faut pousser » insiste le Directeur. Alors à l'instar des « avants de Bayonne », espérons que notre « pack de Direction » mettra tout son poids dans la balance...

Budget : « Des trous, Y a plus de sous »

L'année 2024 a été marquée par des coupes budgétaires, la dotation 2025 étant perçue, nous y voyons plus clair.

La Direction reste prudente, un mauvais coût de rabot est si vite arrivé...

Un abondement de 40 000 € a ainsi disparu, une paille

Les pistes d'économies portent comme sur chaque année sur le volet des dépenses d'affranchissement et les frais de déplacement, où les marges de progression et d'économie sont faibles au vu des contraintes générées et des désagréments subis.

Egalité professionnelle :

Cette nouvelle thématique est décevante, elle fait pourtant partie des nouvelles prérogatives des instances.

L'alignement de données et de statistiques montre clairement que la carrière des femmes ne prend pas le même essor sur les postes les plus haut placés de notre administration.

Pour le reste, nous avons le sentiment que ne se dégage aucune analyse ou perspective d'action en la matière.

Le Directeur partage notre avis et évoque la possibilité de mobiliser via un séminaire, mais préalablement il y a bien des informations à porter à la connaissance des agents (Guide sur la parentalité, Référent pour la carrière des femmes).

Information, Pédagogie, échange sont probablement des préalables indispensables.

Le Directeur ne s'estime pas comme étant la personne la plus légitime pour échanger sur ces sujets avec son équipe 100 % Masculine.

Une analyse partagée par nos soins. Il est vrai qu'en 20 ans, seules trois femmes ont fait partie de l'équipe de commandement....

Une statistique qui en dit mieux qu'un long discours.

Questions diverses :

Notre organisation demande à être pleinement associée à l'arrivée des Contrôleurs et Inspecteurs stagiaires, le 14/04 et 19/05 prochains.

Pour les ponts du mois de Mai, en pleine campagne IR, nous alertons sur les possibles difficultés rencontrées sur l'organisation des services et les plannings mis en place.

Sur le Feu à Briançon, en date du 23/02/2025, Nous aborderons cette question en Formation spécialisée avec les acteurs de prévention. Si la sensibilisation est une préoccupation commune, la responsabilité répond pour sa part aux obligations de l'employeur en matière de sécurité.

Sur l'observatoire interne, nous soulignons qu'une insistance particulière est portée sur le taux de participation via les chefs de service et la Direction locale. « Que nenni ! », nous répond la Direction, qui avoue cependant à demi-mot pouvoir suivre les taux de participation des plus gros services, au-delà de vingt personnes.

Sur les arrêts maladie, nous alertons le Ddfip sur la frontière parfois mouvante entre arrêt maladie et pratique du télétravail.

Le Responsable PPR évoque la « possibilité de s'aérer l'esprit » ce qui est certes louable. Nous préférons préciser qu'en cas d'arrêt supérieur à trois mois, vous basculerez sur un taux d'indemnisation à 50 %, sans la moindre prise en compte de votre télétravail préalable destiné à « vous « évader » .

Un cadre C contractuel est recruté au Sgc de Briançon



SECTION : _____

IDENTIFIANTS
N° ANAIS
(10 chiffres)

NOM d'usage _____

NOM de naissance _____

Cadre : _____ Grade : _____

Informations professionnelles _____

Service : _____

Site : _____

Temps partiel : _____

@ _____

{ _____

Ces Informations sont obligatoires



n
nt



e de prise de rang : _____

lles _____

@ _____

{ _____

Ces Informations sont facultatives,
tu pourras les modifier dans ton profil sur solidairesfinancespubliques.org

Montant de la cotisation → _____

Solidaires Finances Publiques

Boîte 24 - 80 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.89.16.48.49 contact@solidairesfinancespubliques.org solidairesfinancespubliques.org



<https://solidairesfinancespubliques.org/le-syndicat/adherer.html>

