À Grenoble, le 1er décembre 2021

# Compte rendu du CTL du 23 novembre 2021

Ce comité technique local a pu se tenir en présentiel ce qui a permis des échanges nourris entre vos élus et l'administration.

Vous trouverez ci-dessous les sujets que nous souhaitons mettre en avant :

**I – Fusion des SPF/SPFE (pour avis) :**

Il s'agit d'un projet national qui sera appliqué le 5 mai 2022 pour la fusion des SPF de Grenoble avec l'absorption de Saint-Marcellin et le 2 juin 2022 pour l'absorption du SPF de Bourgoin-Jallieu par celui de Vienne.
Les agents de Saint-Marcellin et de Bourgoin-Jallieu qui le souhaitent pourront être maintenus sur leur site d'origine en travail à distance jusqu'au 1er septembre 2024. Toutefois, les agents de Bourgoin-Jallieu n'intègreront le site de Vienne qu'à la fin des travaux sur ce site.
Le directeur se veut rassurant puisqu'il considère que ces fusions auront peu d'impact sur le travail des agents.
Nous avons confronté cette vision administrative avec celle du terrain qui est beaucoup moins idyllique.
En premier lieu l'organigramme présenté ne faisait pas apparaître des tâches essentielles en SPFE : Dépouillement/Enregistrement/taxation et la gestion des rejets pourtant très lourdes et chronophages.
Par ailleurs, pour Grenoble, l'encadrement comprendra 2 A+ et 3 A. Il est à espérer que cet encadrement sera formé en SPFE afin d'assurer la « réactivité du soutien technique »… rôle traditionnellement dévolu au chef de contrôle.
Enfin, les agents qui travailleront à distance seront cantonnés à certaines tâches et feront essentiellement du télé@ctes. La diversité de leur travail va fondre comme neige au soleil. Certaines tâches ne peuvent évidemment pas se faire à distance : le courrier, l'accueil physique, le dépôt des actes papier et leur création, la gestion comptable des chèques et des refus ou bien la gestion des rejets.
Une fois de plus, l'administration met en œuvre des restructurations « tambour battant » en omettant d'associer les agents et en organisant des réunions tardivement et a posteriori lorsque les décisions sont prises. Et ce ne sont pas les réunions de travail à venir qui permettront aux agents de mieux avaler la pilule : organisation de travail floue, augmentation des charges de travail, industrialisation des tâches, « flicage » permanent… Encore une fois, ce sont les agents qui subissent les conséquences des suppressions d'emploi et des réorganisations. À terme, les agents de Saint-Marcellin et de Bourgoin-Jallieu seront contraints soit de rejoindre leur service, soit de demander une mutation. Ils pourront prétendre à la prime de restructuration pendant une période de trois ans à compter de la fusion de leur service.
Vos élus du personnel ont unanimement voté contre ce projet.

**II – Constitution d’un service départemental des impôts fonciers (pour avis) :**

Une fois de plus ce projet est présenté aux représentants du personnel comme n’ayant pas d’incidence sur le travail des agents. « C’est d’abord une réforme managériale » afin « d’harmoniser les pratiques » affirme le directeur. Lorsque l’on gratte un peu le vernis, la réalité est bien différente. Tout d’abord le document de travail ne fait pas état des bouleversements profonds que vont subir les services du cadastre. À la place, nous avons droit à une phrase laconique qui précise que « compte tenu des réformes à venir et de l’environnement général (SIC !!!), il est privilégié le maintien d’une structure connue et maîtrisée, afin d’éviter de multiplier les facteurs de complexité ».

***Les amateurs de langue de bois apprécieront***

En d’autres termes, vu que les services du cadastre vont bientôt voir leur missions s’étioler comme par enchantement du fait d’une dématérialisation au pas de charge et de l’externalisation de leurs missions, il ne faut pas trop les brusquer dans l’immédiat pour ne pas les démotiver. En effet, la loi de finances pour 2021 a confirmé la révision des valeurs locatives cadastrales des logements à l’horizon 2026. Nos contribuables sont invités à « Gérer mes biens immobiliers » en ligne sur le site impots.gouv.fr. À cela vient s’ajouter le « Foncier innovant » avec l’externalisation des missions à Google et à l’IGN. En ligne de mire, la suppression massive d’emplois dans la sphère foncière. Bien évidemment quand vos élus abordent la question de ces suppressions d’emploi, l’administration n’a pas de réponse à apporter.
Nous avons souligné la tension palpable au sein des centres des impôts fonciers du département induite par une surcharge de travail permanente, ce qui est d’autant plus vrai pour le service de Vienne dont l’effectif est plus restreint. À notre grande surprise, nous avons appris que l’administration envisage une entraide du CDIF sud-Isère au CDIF nord-Isère si la situation l’exige. Le poids de chaque secteur foncier va être revu afin d’équilibrer les charges de travail.
Les agents seront heureux d’apprendre que tout va bien se passer et qu’ils seront associés puisque des groupes de travail vont être mis en place… Vos élus ont voté à l’unanimité contre ce projet.

*Un petit aparté à propos des groupes de travail. Il s’agit en fait du nouveau moins-disant du dialogue social. De plus en plus l’administration impose des réformes structurelles et de l’organisation du travail aux services locaux que ce soit dans la sphère gestion publique (SGC) ou fiscale (fusion des SPF, des secteurs dans les SIP, etc.). La solution miracle afin de donner un semblant de dialogue social est d’organiser des groupes de travail. Souvent ces groupes de travail ne sont qu’en fait des réunions de présentations des projets sans qu'il n'existe aucune marge de manœuvre. Les remarques, pourtant constructives des agents, ne sont ni écoutées, ni entendues. Parfois, les personnels qui assistent à ces réunions sont triés sur le volet parmi les moins revendicatifs ou les plus conciliants quand cela ne se limite pas au responsable de service et ses adjoints… Les contestataires dont la technicité et la maîtrise du métier sont pourtant reconnues sont mis à l’écart fréquemment car considérés comme des empêcheurs de tourner en rond incapables de s’adapter à des nouvelles méthodes de travail. Ce procédé permet à l’administration de prétendre que les agents sont associés à l’évolution de leur service et qu’ils sont même acteurs du changement : ne soyons pas dupes, il s’agit d’une manœuvre finement orchestrée.*

**III – Transfert de la gestion de l’EHPAD du Dauphin bleu du SGC de Roussillon vers le SGC de Vienne au 1er janvier 2022 (pour information) :**

De nouveau, selon la direction ce transfert va avoir peu d’impact pour le SGC de Vienne. D’une part, il est promis des travaux préparatoires pour apurer au maximum le recouvrement. D’autre part, il s’agit d’un petit budget dont le flux est dématérialisé (paye, mandat, etc.). Or, à cela vient se cumuler les opérations du nouveau réseau de proximité.

La charge transférée est tout de même estimée à 0,53 équivalent temps plein sans création d'emploi au SGC de Vienne !!!
Alors certes, les agents pourront recevoir ponctuellement l'aide du service d'appui au réseau. **Toutefois, c'est encore une fois aux agents, qui voient leur charge de travail augmenter, à qui la direction demande une adaptation constante ainsi que de faire toujours plus avec moins de moyens.** Une fois encore, lorsque vos représentants font état de ces problématiques la réponse de l'administration est simple : des groupes de travail vont être organisés !!!???

**IV – Évolution de l'organisation de la direction et son installation sur deux sites (pour avis) :**

Dorénavant la direction sera positionnée sur le site de Belgrade et de Vallier. Le site de Grenoble Grand'Place sera vraisemblement vendu puisque son coût de rénovation, environ 3 millions d'euros, est trop élevé. Si le SLR sait déjà qu'il va être positionné sur Vallier, les agents de l'ESI déménageront probablement, si le préfet donne son accord, à la cité Dode à Grenoble ou ailleurs, sans connaissance préalable du lieu et de la date.
Ce projet a été présenté aux agents de direction affectés par cette évolution. Ils ont été invités à faire remonter leurs observations : espérons que cela fasse progresser ce projet dans le bon sens.
Nous sommes intervenus afin d'attirer l'attention du directeur sur les salles de réunions. Dans la période, en raison du Covid, leur capacité est limitée en fonction de leur superficie. Cependant, l'utilité des salles de réunions reste primordiale pour le bon fonctionnement de notre administration. Or, il apparaît que les salles de réunion tendent doucement, mais sûrement, à disparaître sur le site de Rhin et Danube. Nous avons donc demandé à ce que soit maintenue sur ce site une salle de réunion qui dispose de fenêtres afin de permettre l'aération efficace de ces locaux. Pour mémoire, l'aération régulière de nos espaces de travail reste un geste barrière fondamental.
Nous avons voté contre ce projet puisque nous estimons qu'il aurait dû dans un premier temps faire l'objet d'un examen attentif et d'un avis émis par les membres du CHS-CT.

**V – Présentation du tableau de bord de veille sociale 2020 (pour information) :**

2020 a été une année particulièrement difficile pour l'ensemble des agents de la DGFIP 38 avec tout de même la mise en place de 2 confinements et des conditions de travail extrêmement dégradées.
Vos élus sont donc intervenus pour signifier leur inquiétude au constat du nombre d'heures écrêtées qui représente tout de même 3,69 équivalent temps plein. Certes, ce chiffre est à relativiser du fait des mesures exceptionnelles mises en œuvre pendant la période du Covid mais, il est tout de même le reflet d'un manque cruel de personnel et d'un dévouement sans faille des agents. On le sait, la volonté des agents à exercer pleinement leurs missions les conduisent parfois à ne plus compter leurs heures, quitte à en faire cadeau à l'administration…
Notre conscience professionnelle nous honore, malheureusement elle n'est pas récompensée : aucune revalorisation de notre point d'indice ou de réelles perspectives de carrière.
Dans le même ordre d'idée, l'augmentation significative de 8,21 % du nombre de jours de congés maladie ordinaire (soit une volumétrie de 21 082 jours) est un sujet de préoccupation. Le Covid explique en partie cette augmentation, mais, selon vos élus, il est aussi symptomatique des mauvaises conditions de travail, surtout en télétravail facteur de troubles musculo-squelettiques, et du mal-être des agents face à un encadrement de plus en plus déshumanisé.

**VI – Les ponts naturels 2022 (pour avis) :**

Au titre de l'année 2022, le calendrier offre la possibilité de trois ponts naturels : le vendredi 27 mai, le vendredi 15 juillet et lundi 31 octobre.
Pour tenir compte des modalités de déroulement de la campagne d'impôt sur le revenu (SIC !!!) et d'accueil distanciel comme présentiel des usagers (RE-SIC !!!), la direction propose la fermeture des services les vendredi 15 juillet et lundi 31 octobre.

Vos élus ont voté unanimement contre ces congés imposés aux agents.

**VII – Questions diverses :**

***Travaux sur le site de Vienne :***

Comme le directeur l'avait déjà précisé, les travaux sur le site de Vienne seront effectués en site inoccupé. Des négociations sont en cours pour que la DGFIP 38 loue des locaux à l'espace 47 (sis 47 avenue général Leclerc à Vienne).

***Centre de renseignement téléphonique CDIF sud-Isère :***

Il semble que le CRT pour la campagne de taxe foncière soit devenu une mesure pérenne au CDIF de Grenoble. Nous avons dénoncé des conditions de travail inacceptables pour les agents : fauteuils vétustes, casques audio collectifs et inappropriés. Nous avons donc demandé que la direction fournisse aux agents des conditions matérielles adaptées à cette mission : des nouveaux fauteuils, des casques audio équipés d'un micro individuel et qui protègent des chocs acoustiques.

***États de grève :***

Une fois encore, nous sommes revenus sur les états de grève présentés aux agents bien que vierges de tout nom… Le responsable de service est en charge du recensement des agents absents un jour de grève et l'état de grève doit comporter les noms des absents. Par son émargement, l'agent valide son absence en tant que gréviste. Ce n'est donc pas aux agents de le remplir !!!

***Remboursement de 15 € des frais de mutuelle :***

Cet éclaircissement est devenu sans objet suite à la diffusion du courriel à ce sujet par le service des ressources humaines. Toutefois, une fois de plus, Amélie de Montchalin met la charrue avant les bœufs… Il serait peut-être sage qu'à l'avenir, elle tourne 7 fois sa langue dans sa bouche ou 7 fois son doigt autour de sa souris avant d'envoyer précipitamment un courriel.

***Mesure d'amélioration du cadre de vie au travail :***

L'enveloppe allouée pour l'Isère s'élève précisément à 155 777 €. Dédié à l'amélioration du cadre de travail et de la qualité de vie au travail, ce fonds permettra de financer des actions selon 4 axes prédéfinis au plan national :

- cadre de vie ;
- démarche écoresponsable ;
- sensibilisation aux innovations ;
- responsabilité sociale de la DGFiP.

Selon la DG, cette mesure consiste à associer et faire participer les agents pour que collectivement des idées de projet à financer émergent dans ce cadre prédéfini.
Pour ce faire, le directeur va adresser un courriel à l'ensemble des agents pour expliquer ce projet et préciser les modalités de collecte des actions proposées par les agents.
Il est important que l'ensemble des agents s'approprie ce projet et participe activement à l'élaboration des actions qui seront mises en place. Toutes les suggestions d'amélioration du cadre de travail seront les bienvenues.
Aussi, nous vous invitons à y réfléchir dès maintenant et à participer à cette consultation individuelle et collective locale.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos idées ou celles de votre collectif de travail que vous jugerez pertinentes. De même signalez-nous si vous avez des difficultés pour établir un projet au sein de votre service. En effet, vos syndicats représentatifs seront associés tout au long de ce processus.
Solidaires Finances Publique 38 sera à votre écoute pour vous aider et soutenir vos projets. Si des propositions vous semblent devoir être particulièrement soutenues ou si vous souhaitez nous proposer vos actions, il conviendra de nous le faire savoir par un message adressé à :

**cadredevie.sfp38@gmail.com**

***Attention : le calendrier est très contraint, nous devons reparler de cette mesure lors du CTL programmé le 8 décembre 2021. On vous invite donc à nous faire remonter rapidement vos suggestions.***