EN JOUE !

Le canard qui vise juste

VOTRE... NOTRE JOURNAL

On se lance, on y pense depuis un moment, on tente de le mettre en place : voici donc notre toute première maquette du journal de Solidaires Finances Publiques 49.

Ce journal s'adresse à l'ensemble des personnels de la DDFiP 49, adhérents, ou pas, sympathisants ou moins, chacun.e peut y apporter sa contribution, par des propositions de sujets d'article, par des anecdotes qui peuvent prêter à rire (ou à pleurer), par des billets d'humeur...

Bref, l'idée c'est qu'il résulte d'une construction collégiale, d'un partage, qui remette au centre de nos préoccupations le sens du collectif que les nouvelles modalités d'organisation du travail mettent singulièrement à l'épreuve ces temps-ci !

Dans cette rubrique, l'ardoise du mois, vous retrouverez nos petits coups de gueule ; juste à côté notre Edito.

A l'intérieur, le sujet pregnant du moment dans notre administration (l'Entretien professionnel et ses suites) et tant que faire se peut, une rubrique consacrée à l'interpro, parce qu'au delà de l'univers DGFiP, il y a une société qui se dessine et dont nous sommes aussi acteurs.

En dernière page, ce qui nous attend dans le «monde d'après» qui ressemble à s'y méprendre au monde d'avant...

Bonne Lecture !!!

CONFINE.E.S MAIS PAS RESIGNE.E.S

Il y avait le «en même temps» du Président, il y a maintenant le «en même temps» de la DGFIP ! En même temps que la CoViD-19, il y a en même temps le NRP, en même temps les suppressions d'emplois (- 2 000 en 2021, - 1 600 en 2022), en même temps la destruction des services publics, en même temps la casse du statut, des droits des agentes et des agents «quoiqu'il en coûte» !

D'un côté la mise en place du paiement chez les buralistes avec l'idée de supprimer les guichets de la DGFIP, les Espaces France Services, de l'autre, la relation de confiance et l'accompagnement fiscal, sans parler de la transformation de la DGFIP en prestataire des ordonnateurs. Quid du contrôle, quid de la qualité du service apporté à la population ? quid de la technicité des agent.e.s? Quid de leur qualification ?

En même temps, la loi NOTRE (Nouvelle Organisation Territoriale de L'État) repart de plus belle avec la mise en commun, et sous la tutelle du préfet des missions transverses des administrations d'État (RH,immobilier,courrier,...) mais aussi en voulant faire main basse, en même temps, sur l'action sociale ! Notre action sociale, celle que nous avons gagnée en 1989 et qui est en danger et avec elle toute la politique sociale de notre ministère. Il est urgent dans ce contexte de gel du point d'indice, de crise sanitaire et de précarité, de la défendre plus que jamais.

Sans doute, notre médecine de prévention suivra t-elle le même chemin, en même temps que la dégradation constante des conditions de travail des agent.e.s !?

En même temps ou presque, la loi de la Transformation de la Fonction Publique du 6 aout 2019 a sonné le glas des instances de défense individuelle et collective des agentes et des agents (CAPL, CHSCT), désormais la nécessité de service s'impose même aux plus fragiles d'entre nous ! Et toujours en même temps, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) remettent, encore en cause le peu de règles qui restaient en matière d'affectations sans oublier, en même temps, «une plus grande reconnaissance de l'engagement et des résultats individuels» c'est-à-dire en langage commun, la rémunération au mérite !

En même temps, toutes ces réformes prennent ouvertement sens entre elles pour dessiner une fonction publique et une DGFIP profondément modernisées diront certaines et certains mais surtout, pour Solidaires Finances Publiques profondément dénaturées et déstructurées et bien loin de leurs valeurs fondatrices !

Au ball-trap de nos droits, d'agentes et d'agents, de citoyennes et de citoyens soyons plus que jamais Solidaires et déterminé.e.s !

Ne cédons ni à la résignation, ni au fatalisme. Ne nous laissons pas imposer un monde qui fait de la précarité et de l'incertitude les principes d'une société toujours plus injuste.

Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prevoir mais de le rendre possible !

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Depuis la suppression des réductions d'ancienneté, nombreux sont les agentes et agents qui ne prêtent plus guère d'attention à leur compte rendu d'entretien professionnel (CREP).

C'est une erreur, tant il est vrai qu'il constitue le nouveau paradigme à la DGFiP, en matière de gestion des ressources humaines.

C'est ce CREP en effet, qui servira à l'avenir à départager les agents entre eux, dans de nombreux domaines de leur vie administrative : mutation, promotion, voire rémunération...

Pour solidaires finances publiques, ce système d'évaluation pérennise une logique qui vise à renforcer la mise en concurrence des agentes et agents et à gommer l'importance du collectif de travail.

Nous revendiquons, au contraire, la mise en place d'un entretien collectif.

Cet entretien permettrait aux agents d'échanger sur le fonctionnement et la vie du service, mais aussi sur les besoins collectifs en formation professionnelle par exemple.

Evidemment, c'est une logique à contre courant de la notion de mérite qu'on nous dispense à l'envi mais rappelons-le, c'est bien un collectif qui oeuvre à la réalisation de notre mission de service public.

Toutes les réponses aux questions que tu te poses se trouvent dans l'Unité spécial ENTRETIEN du 19 janvier 2021 que tu as reçu (accessible en ligne avec tes identifiants adhérents). Ici, nous ne ferons que te rappeler quelques règles élémentaires pour aborder au mieux cette phase qui s'ouvre avec l'offre de rendez-vous par ton chef de service et se clôt à la réception de la notification de ton CREP.

Durant cette phase et sans aller jusqu'à la procédure de recours en révision (qui nous le rappelons chaque année est un droit pour l'agent) les moments d'interaction sont possibles et souhaitables avec ton chef de service pour faire évoluer ton CREP, si tu estimes qu'il ne reflète pas ta manière de servir.

1er conseil : Si tu décides d'aller à l'entretien, tu t'y prépares. L'entretien professionnel n'est pas seulement le moment ou le chef de service te dis ce qui va et ce qui ne va pas, c'est aussi l'occasion pour toi, de lui retourner ce qui va et ce qui ne vas pas et notamment de parler organisation du service.

2ème conseil : Le chef de service a l'obligation de te présenter le CREP en fin d'entretien et notamment ce qu'il envisage de mettre dans les appréciations littérales Ce moment ne doit pas être vu comme valant validation de ce qui est proposé par ton chef de service et tu dois exiger de lui, avant qu'il ne valide ce CREP par sa signature, le temps d'ne prendre pleinement connaissance à tête reposée (donc après l'entretien)

3ème conseil : Si un point de ce CREP ne te satisfait pas pleinement, tu as tout intérêt à l'évoquer directement avec ton chef de service et à solliciter qu'il le modifie.

Cette étape peut t'éviter (mais éviter aussi à ton chef de service) un recours en révision de ton évaluation. En principe, une fois signé par ton chef de service, le CREP n'est plus modifiable, mais il suffit d'une simple demande au service RH, pour récupérer la main. Si tes reformulations ne sont pas prises en compte, malgré ta démarche, il te reste à les porter dans le cadre observations de l'agent et à envisager un recours.

Toute la procédure et de nombreux autres conseils sur l'entretien professionnel sont à retrouver dans l'unité spécial entretien (supplément au N°1136 du 19 janvier 2021 :

https://solidairesfinancespubliques.org/le-syndicat/nos-publications/l-unite/2021/1-le-syndicat/7-l-unite/109-l-unite-2021/2487-l-unite-1136-supplement-special-entretien.html

ELLE : CONSEILS ET POINTS DE VIGILANCE...

L'année 2020 a été fortement impactée par la crise sanitaire du COVID-19. Dans ce cadre, une attention toute particulière doit être portée sur la rubrique des résultats obtenus.

Ton chef de service doit faire un bilan des résultats que tu as obtenu durant l'année 2020 au regard des fonctions que tu exerçais dans le service et des objectifs qui t'étaient assignés.
En tant normal, les objectifs peuvent être non atteints pour des causes dont tu n'es pas responsable :
- sous-effectif ayant entraîné la fixation de nouvelles priorités en cours d'année
- déficience ou indisponibilté d'applications informatiques
- changement dans ton travail...

S'y ajoute, pour l'année 2020, la période de confinement et la mise sous autorisation d'absence contrainte particulière ou pour santé fragile. Une réalité qui doit être prise en compte, pour ne pas retenir les objectifs fixés en 2019, pour 2020, au pied de la lettre.

Possibilité d'un entretien en distanciel !

L'entretien professionnel se déroule en temps normal en présentiel, mais en cette période de COVID-19, tu as la possibilité, si tu le souhaites, de demander lors de la fixation de la date d'entretien avec ton chef de service, à ce qu'il se déroule en audio ou en viso.

Le 4 février

Mobilisations DGFiP, interpro pour l'emploi, les services publics et contre la précarité

Si les personnels de la DGFiP ne sont pas inscrits pleinement dans cette journée*, pour Solidaires Finances Publiques, elle était légitime et nécessaire pour plusieurs raisons :

- La défense des services publics

Notre direction générale, avec l'appui de son Ministre, continue de façon décomplexée à détruire notre administration avec ses réorganisations et restructurations réduisant quoiqu'il en coûte le service public technicien de proximité. En 2011, la DDFiP comptait 34 trésoreries, 10 ans après, elles ne sont plus que 13 (dont 4 à Angers).

- La défense de l'emploi

30 000 suppressions de postes depuis 2008, année de création de la DGFiP. La DDFiP 49 comptaient 1040 emplois (effectif théorique) en 2011; 861, en 2021.

- Le combat contre la précarité.

Gel du point d'indice, absence de reconnaissance de l'implication professionnelle des personnels, casse du statut de la Fonction Publique, avec la contractualisation et la remise en cause des droits et garanties des personnels (250 CDD de 6 mois vont être signés pour la gestion des aides de l'Etat)

Et de manière anecdotique (mais pas que) l'occasion pour l'Union syndicale Solidaires de sortir sa toute nouvelle Rosalie, pour des manif' toujours aussi revendicatives mais moins polluantes !

* 3,99% de grévistes à la DDFIP 49, 6,07% au niveau national.

La DGFIP de Demain...

Règles de gestion : mutations

ce qui nous attend
NRP, démétropolisation, 2021, 2022...

2020 :

- Affectation au département.
- poste à profil.
- priorité intérêt du service (choix de la direction).
- durée minimale de séjour sur le poste (2 ou 3 ans).
- suppression des Commissions Administratives Paritaires.
- prime de restructuration.
- recrutement de contractuel.le.s (270 au niveau national).

2021 :

- **Priorité n°1 :** handicap (carte taux > à 80%).
- **Priorité n°2 :** supra-départementale pour suivre l'emploi.
- **Priorités autres n°3 :** (rapprochement familial, handicap taux <80%, DOM..).
- **Priorité n°4 :** mutation pour convenance s personnelles.
- L'ancienneté administrative n'est plus un critère principal d'affectation.
- Toutes les demandes pour rapprochement de conjoints seront examinés avant celles pour convenances personnelles (fin du quota DGFIP de 50%).
- Durée minimale de séjour sur le poste (2 ou 3 ans).
- Durée maximale de séjour sur certains postes (5 ans).
- Recrutement amplifié de contractuel.le.s .

2022 :

- Application pleine des nouvelles règles d'affectation.
- Départementalisation de l'affectation des géomètres.
- Fin de la priorité pour rapprochement entre concubin.e.s.

TELETRAVAIL

Présenté au dernier Comité Technique de Réseau, le nouveau dispositif règlementaire de télétravail a vocation à s'appliquer à la DGFiP dès la fin de la crise sanitaire.

Ce qui change

L'examen des candidatures	Réalisé désormais au fil de l'eau. Il n'y aura plus de campagne annuelle de recensement. Pour mémoire, la DGFiP veut équiper 80% des agents.
L'autorité décisonnaire	Le chef de service sera désormais chargé d'instruire les demandes de télétravail et de décider d'accorder ou non le télétravail (à la place du service RH aujourd'hui) dans le cadre d'un entretien en présentiel ou à distance.
Le circuit des demandes	La dématérialisation des demandes dans sirhius est prévue en avril 2021. Une réponse écrite devra être apportée à une demande de télétravail dans le délai d'un mois.
La durée d'autorisation de télétravail	Les autorisations de télétravail ne comportent plus de durée (sauf exception, contexte médical ou social). L'autorisation de télétravail est réversible à l'initiative de l'agent ou de l'administration (délai de prévenance de 2 mois, 1 mois pendant la période d'adaptation)
Le lieu d'exercice du télétravail	Le télétravail pourra être organisé à domicile ou dans tout lieu privé (résidence secondaire, domicile d'un parent aidé...) Le chef de service conserve la possibilité de refuser le choix de résidence s'il est incompatible avec la nécessité de service.
La souplesse du télétravail	l'autorisation de télétravail peut être délivrée pour un recours **régulier** (sur des jours fixes dans la semaine ou dans le mois), **ponctuel** (jours flottants par semaine, par mois ou par an) ou **temporaire**.
Le report des journées non télétravaillées	A titre exceptionnel, le chef de service pourra autoriser le report de la journée non télétravaillée lorsqu'une urgence aura necessité impérativement la présence de l'agent sur site.

Ce qui ne change pas

- Les critères d'éligibilité au dispositif et le **volontariat de l'agent**
- La compatibilité de la demande avec l'intérêt du service
- La règle d'une présence minimale de 2 jours sur site
- L'obligation pour l'administration de fournir l'équipement professionnel au télétravailleur
- Le recours de l'agent contre un refus de télétravail (CAPL)
- Les droits et obligations du télétravailleur (Charte du télétravail)
- A noter : selon le principe d'égalité de traitement des salariés, rappelé par le ministère du travail, les titres-restaurant restent acquis au télétravailleur.

La DGFiP a pour objectif affiché d'equiper 70 à 80% des agentes et agents, en PC portable. afin de renforcer, dit-elle, sa capacité à gérer des situations de crise et d'accompagner au mieux le développement du travail à distance. Un plan d'équipement en téléphones portables professionnels est également en cours.
Un modèle de courriel de demande de télétravail est proposé dans la rubrique télétravail de l'intranet Ulysse/Vie de l'agent.
N'hésite pas, à faire part de ta démarche à ton syndicat.

POUR S'INFORMER...

Le site internet de la section locale: https://www.solidairesfinancespubliques.info/49/

mail : solidairesfinancespubliques.ddfip49@dgfip.finances.gouv.fr - 02.41.74.52.90

Pour toute réclamation sur cette publication s'adresser au bureau national de Solidaires finances Publiques