Compte rendu du CTL du CTL reconvoqué du 22 novembre 2021

Ayyyyez Confiansssse !!!

Ce CTL était reconvoqué après un boycott de la première séance par l'ensemble des organisations syndicales, qui a préféré aller à la rencontre des agents de Beaupreau et Montrevault, concernés par la suppression de leurs trésoreries au 1er janvier 2023.
Voir sur ce point, notre article Opération sauvetage dans les Mauges, sur notre site local.

Aux termes de notre liminaire, la direction ne partage manifestement pas notre émoi et notre indignation sur le recrutement de deux B contractuels, dans le cadre d'un CDD de 3 ans, au SIE de Cholet.
Elle prétend, et ce sans avoir attendu l'arrivée de 10 nouveaux B stagiaires, que ces deux postes ne sont pas attractifs et qu'il convient donc de remédier à une vacance (qu'elle-même et la Direction Générale organisent).
La loi permettant désormais ce type de recrutement et la direction y étant fortement incitée par la DG (nous dit-elle), elle y recourt donc, de manière plutôt décomplexée, quitte à priver des collègues arrivés par voie de concours, de ces deux postes. Décidément nous n'avons pas la même vision de la Fonction Publique.

Solidaires Finances Publiques continue de revendiquer une fonction publique de carrière, en lieu et place d'une fonction publique d'emplois (modèle anglo-saxon) parce que c'est la meilleure garantie d'exercer sa mission de service public, dans le cadre de l'intérêt général, à l'abri de toute pression politique et/ou administrative. Et c'est bien tout le sens du statut de la fonction publique ! C'est sans doute pourquoi, il est tant attaqué !

Favoriser et tendre vers le recrutement de contractuels au régime précaire, au détriment de fonctionnaires recruter par voie de concours, c'est aller vers une philosophie opposée à celle voulue par les illustres membres du Conseil national de la résistance.
Aussi, face aux attaques répétées de fossoyeurs de ce modèle, Solidaires Finances Publiques continuera d'œuvrer sans relâche pour défendre ce modèle de Fonction publique dit à la "française".
In fine, Monsieur DERRAC il y a une différence entre loyauté et complicité !

NOUVEAUX HORAIRES DE LA TRESORERIE CHU

Les agents de la trésorerie CHU étaient encore les seuls dans le département à assurer un accueil s'étendant sur la journée. Depuis le 2 aout 2021, et sans concertation préalable avec les représentants du personnel, cet accueil se limite désormais à la matinée de 9h à 12h30 ; l'après-midi étant réservé à la réception sur rendez-vous.
S'il ne fait aucun doute que les agents de la trésorerie CHU étaient dans une situation d'iniquité au regard de tous les autres services du département, et que de ce point de vue, on rétablit une égalité de traitement ; il ne fait pas moins de doute qu'il s'agit une nouvelle fois d'un recul du service public que nous ne pouvons cautionner.

Fidèle à cette position, comme à chaque fois qu'il s'est agi de réduire notre accueil des usagers, nous avons voté contre cette proposition (à l'unanimité des organisations syndicales présentes).
Le directeur nous a menacé d'exporter cette position auprès des agents de la trésorerie, en leur indiquant qu'ils n'étaient pas soutenus, dans leur demande, par les représentants des personnels.
Menace inutile : Nous assumons pleinement notre position, qui ne va évidemment pas à l'encontre de celle des agents. Ce recul du service public ne repose que sur une problématique d'emplois : il s'agit d'adapter nos missions à nos moyens, au détriment de certaines d'entre elles.

BILAN DE LA CAMPAGNE D'EVALUATION POUR 2021

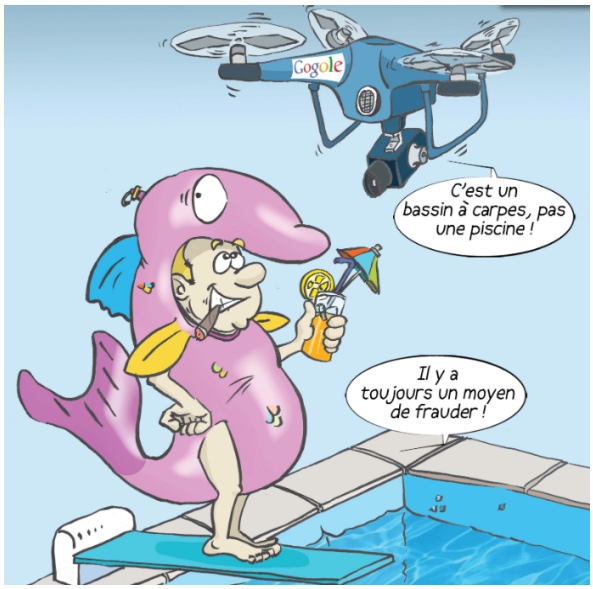
En guise de bilan nous n'avons eu qu'une fiche analytique quantitative très sommaire.
2021 fait figure d'année record avec 9 recours devant l'autorité hiérarchique (AH), dont 3 ont donné lieu à rendez-vous. 5 de ces recours ont fait l'objet d'une admission totale, 1 d'une admission partielle et 3 d'un rejet.
3 dossiers ont donc été portés devant la CAPL, dans chacune des 3 catégories A, B et C. 0,35 % des effectifs de la DDFiP 49 ! De là à penser que 99,65 % des agentes et agents de la DDFiP49 sont pleinement satisfaits de leur évaluation, il n'y a qu'un pas, que la direction se garde de franchir. Elle reconnaît, par ailleurs, que certains chefs de service sont moins aguerris que d'autres à cet exercice. Le décryptage administratif d'un Compte Rendu d'Évaluation Professionnel (CREP) se heurte pourtant à un code lexical dont les définitions ne se retrouvent ni dans le Larousse, ni dans le Petit Robert.
Solidaires Finances Publiques alerte à chaque campagne d'évaluation sur la nécessité d'exercer ses droits et donc cette voie de recours devant la CAPL, tant il est vrai que l'évaluation professionnelle servira de pierre angulaire à tous les actes de gestion auquel un agent sera confronté dans son parcours professionnel (avancement, mutation, rémunération...).
Aussi, il ne faut pas hésiter à soumettre votre évaluation au regard expert de nos capistes locaux qui vous indiqueront les points de vigilance ou ceux à améliorer dans le CREP.
Voir sur ce point, notre article, l'évaluation professionnelle pour les Nuls.

DUERP/PAP et TBVS 2020

Période Covid certes mais constats récurrents, signes peut-être d'une pression au travail ?
Pour mémoire, Le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) composé de 10 indicateurs fournit périodiquement des données synthétiques permettant d'évaluer les conditions de vie au travail et d'identifier des situations à risque.
Première interrogation et inquiétude, le nombre de fiches de signalement reste stable en 2020 alors que les services ont été fermés au public pendant plusieurs mois, y compris pendant la campagne déclarative de l'impôt sur le revenu.
Autre questionnement, celui des écrêtements horaires. Le tableau indique un nombre d'écrêtement en baisse en 2020 (751, contre 770 en 2019) mais parallèlement affiche un volume horaire qui explose (+ 1000 heures par rapport à 2019).
L'utilité de ces chiffres globaux est néanmoins très relative parce qu'il nous manque plusieurs autres informations : la différence entre les écrêtements journaliers (supérieurs à 10h/jour) et les écrêtements mensuels (supérieurs à 12h en fin de mois), le détail sans aller jusqu'à l'individu mais au moins par grade et par service. Surtout aucune donnée n'est issue du travail à domicile, les télétravailleurs n'ayant pas, de fait, de système de décompte du temps. Le Président semble ouvert à notre demande de plus de précisions sur ce point.
La Direction nous a rappelé, conformément à l'engagement de la DG, que les heures écrêtées par le système durant la période de continuité de l'activité avaient bien été neutralisées (sans pouvoir nous dire à hauteur de combien). Mais la question primordiale demeure : pourquoi tant d'heures supplémentaires et perdues (hors période covid) ? 2030 en 2019, 3053 en 2020.

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le Plan annuel de prévention (PAP) qui en découle, n'ont pas appelé de commentaires particuliers (ils avaient en effet été présentés et adoptés au CHS-CT du mois de juin).
Notons tout de même l'importance croissante des risques psychosociaux qui représentent 87 lignes sur les 292 que compte le DUERP et l'intégration dans le DUERP du risque covid.

EXPERIMENTATION DU PROJET FONCIER INNOVANT



A l'appui d'une fiche sommaire, La Direction nous explique, en des termes empruntés au langage de la Start-up Nation, que le foncier innovant est tout simplement le recours à l'intelligence artificielle et à la valorisation des données foncières pour la fiabilisation des bases fiscales et topographiques.
En clair, il s'agit, à l'aide d'un modèle algorithmique d'intelligence artificielle, de détecter sur les photographies aériennes les biens non évalués parce que non représentés au plan mais potentiellement taxables.
L'expérimentation sur 9 départements, dont le nôtre, porte principalement sur les piscines et dépendances. Une saine collaboration dixit notre directeur qui a vocation à simplifier la tâche de nos services.
En revanche, ne sont pas mentionnés dans cette présentation, les « honorables et philanthropiques » prestataires associés au projet, à savoir, Accenture, Google et Cap Gemini.
Au regard de cette collaboration comment ne pas se questionner sur l'utilisation et la protection des données, mais surtout sur nos propres exigences éthiques : une mission de contrôle fiscal confiée à un fraudeur fiscal notoire, Google, ça ne manque pas de piquant !!!
Et pour parachever le tableau, on apprend que Cap Gemini a trouvé judicieux de sous-traiter le traitement des images à... Madagascar.

Solidaires Finances Publiques a surtout dénoncé, que sous couvert de fournir un outil innovant de fiabilisation des bases imposables, outil dont la fiabilité reste encore à démontrer, il s'agit en réalité de supprimer des postes au sein du cadastre.
Cette saignée à blanc a été parfaitement chiffrée par notre Ministère, dès 2019, dans un document publié par Acteurs Publics, intitulé « Grand plan d'investissement, Fonds pour la transformation de l'action publique ». Le coût du projet de 24 millions d'€ est en partie compensé par la suppression annoncée de 300 ETP (70 % de B et 30 % de C - 7 % des emplois consacrés aux missions foncières et cadastrales), pour une économie estimée à 11,9 millions d'€.

Nous avons également rappelé qu'aucune IA ne viendra au secours de ces agents en charge de la mission foncière qui devront, bien entendu, gérer la relance issue de cette détection automatique, ainsi que les appels, les courriels et contentieux qui en découleront. NON ! comme toujours c'est grâce à l'intelligence et au sens profond du service public des agentes et des agents des finances publiques que les missions seront réalisées.

La vraie innovation aurait été de revoir nos bases de calcul qui reposent sur une valorisation locative qui date de 1970, et notre « MAJIC » logiciel de travail qui, lui, date des années 80….

LA SUPPRESSION DES ESPECES DANS LE RESEAU DGFIP

Après le réseau des buralistes, tant vanté par notre directeur qui continue d'affirmer que s'acquitter de ses impôts dans un bureau de tabac, ne constitue pas un transfert de mission vers le privé, voici venu celui de la Banque Postale.
Elle s'est vue confier le marché de dégagement et approvisionnement en espèces des« institutionnels » (principalement les régies, 846 dans le Maine-et-Loire et les agences comptables, au nombre de 120).
L'objectif affiché : " *atteindre un zéro cash dans les postes de la DGFIP et ainsi résoudre la majorité des questions de sécurité et de sûreté et dégager du temps pour les agents*

sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. Elle s'inscrit aussi dans un objectif d'amélioration de la satisfaction des usagers, avec des horaires élargis, une augmentation du nombre de points de contacts et un maillage amélioré dans la majorité des départements grâce au réseau des buralistes et de la Poste."
Ça aurait pu être écrit par Michel Derrac, himself !!!
Aux vues des files d'attente interminables aux guichets de La Poste et des personnels toujours plus restreints et sous pression, nous pouvons douter de l'optimisme béat qui vise « *l'amélioration de la satisfaction de l'usager* ». C'est vrai qu'ils étaient fort mal reçus chez nous !!!

PONTS NATURELS (ou plutôt obligatoires)

Une nouvelle fois, la Direction a soumis au vote du CTL, TROIS ponts "obligatoires" en 2023.

Les vendredis 27 mai et 15 juillet et le lundi 31 octobre 2022

Constant dans ses positions Solidaires Finances Publiques propose que ces ponts soient financés par l'administration.
Dans le cas contraire, qu'il soit permis aux agents de venir travailler à leur convenance ces jours là, alors que nos services sont fermés au public.
Cette possibilité a pour la première fois été offerte par la DG, elle-même, l'année passée, durant la période de confinement. Alors pourquoi ce qui était possible, durant une période exceptionnelle ne le serait plus en période « normale ».
Rappelons que cette entrave à la liberté de poser ses congés est particulièrement pesante pour les agents au module 1 des horaires variables (sans ARTT)

Dernier point, et non des moindres, le télétravail permet aux agents concernés de travailler s'ils le souhaitent, ces jours là, car les applications sont ouvertes. L'objection de sécurité ne tient plus dans ce cas, puisque les agents sont chez eux. Curieusement sur ce point, la Direction n'a pas souhaité nous répondre : l'argument serait-il donc pertinent ?

QUESTIONS DIVERSES

FUSION DES SPF

Suite à la visite du service RH le 21 octobre dernier, les collègues des SPF de Saumur se sont émus de l'impossibilité de bénéficier du travail à distance. Solidaires Finances Publiques est donc intervenu pour rappeler au Président son engagement pris en la matière. Celui-ci a renouvelé sa promesse, les agents pourront bien bénéficier du travail à distance, quelle que soit la problématique Métier engendrée, et dans les conditions qu'eux-même choisiront.
Ils ont donc les options suivantes :

1. Suivre intégralement la mission sur Angers;
2. Mixer travail à domicile et présentiel sur Angers;
3. Mixer travail à distance et présentiel à Angers en choisissant le nombre de jours ;
4. Mixer distanciel, présentiel et travail à domicile;
5. Rester entièrement en distanciel sur Saumur (dès lors sans prime de restructuration);
6. Ne pas suivre la mission et bénéficier d'une priorité pour intégrer tout autre poste vacant ;

LE FONDS CADRE DE VIE

Le troisième volet du protocole de reconnaissance de l'engagement des personnels consacre une enveloppe de 10 millions d'€uros à l'amélioration du cadre de vie. Il s'agit de répondre à des besoins locaux en matière d'amélioration des conditions de travail qui doivent répondre à l'un des 4 axes suivants :

- cadre de vie au travail,
- démarche éco-responsable,
- sensibilisation aux innovations,
- responsabilité sociale de la DGFIP.

Les agents seront directement sollicités pour définir les actions à mettre en œuvre.
Une fois les projets recensés et chiffrés ils seront présentés à un CTL dédié avant le 31 mars pour recueillir un avis majoritaire des organisations syndicales représentatives.
L'enveloppe octroyée à la DDFiP 49 est de 94 787 €.