



Compte-rendu du CTL du 24 mai 2022

ORDRE DU JOUR

L'observatoire interne

Le tableau de bord de veille sociale

Bilan de la formation professionnelle

Point télétravail

Questions diverses

Il s'agissait de la deuxième convocation de ce CTL, initialement prévu le 24 mai, que nous avons décidé de boycotter conjointement avec la CGT. Vous trouverez en pièce jointe la déclaration liminaire que nous avons lue avant de quitter la salle.

L'élément déclencheur a été le message de notre DG nous conviant à un « remue-méninge », ce qui est en effet un simulacre de dialogue social visant à saborder nous-même notre propre navire, oblitérant toutes les remontées faites par les agents depuis le début du NRP (et même suite aux restructurations précédentes), concernant la destruction de notre service public et la dégradation de nos conditions de travail.

L'observatoire interne

L'observatoire interne est une enquête réalisée du 6 janvier au 18 février 2022 auprès de l'ensemble des personnels du ministère de l'économie, des finances et de la relance et du ministère de la transformation et de la fonction publique.

On peut dire que la direction et les organisations syndicales n'ont pas le même point de vue sur les résultats...

Du côté des points positifs (plutôt rares), la direction a relevé essentiellement les questions d'organisation matérielles qui sont satisfaisantes pour 80 % des répondants, ainsi que l'équilibre vie professionnelle / vie privée et l'autonomie dans le travail qui tournent autour de 67 %.

Concernant les points négatifs, ils se sont surtout attardés sur les points améliorables au niveau local. Exit de la discussion donc, le problème de rémunération qui est devenu depuis l'année dernière la principale priorité des agents. Ont été relevés tout de même une dégradation des relations entre agents et managers, une baisse de la qualité de service et un fonctionnement moins efficace du service.

Des explications aux managers pourront être faites par la direction, des réunions de service organisées. Pas sûr que ça change nos vies...

Nous avons pour notre part relevé, entre autre :

- un gros décalage entre les réponses des agents de la DGFIP et ceux de la Fonction Publique d'État, notamment sur : l'évolution dans le bon sens de la direction, le rythme du changement, la fierté de travailler au sein des Minefi,



l'optimisme sur l'avenir au sein de la direction, la motivation dans le travail, le sentiment d'être acteur des changements, la qualité de vie au travail, le stress au travail la satisfaction quant au contenu du travail, la reconnaissance et la valorisation dans le travail... En consultant cet observatoire, le lourd tribut payé par la DGFIP est flagrant ;

- la disparition étrange de la question à propos de la quantité suffisante des effectifs ; l'absence de question sur la qualité de connexion dans la partie outils informatiques (alors que nous sommes très fréquemment confrontés à des pannes) ;

- plus de la moitié des agents ne sont pas informés des réformes et que 78 % subissent le changement ;

- la qualité de vie au travail est médiocre et le stress est élevé ;

- la qualité du travail est en baisse, provoquant ainsi une baisse de la motivation ;

- la charge de travail est trop lourde et en augmentation (dans sa présentation, le directeur a d'ailleurs minimisé ce fait en parlant de « sentiment d'avoir une charge de travail qui augmentait »... Les agents se font des idées, les stats savent mieux que nous ce qui se passe dans les services !) ;

- la rémunération, en baisse du fait de l'inflation et de l'absence de revalorisation du point d'indice, est dorénavant la préoccupation principale des agents ; l'accord signé le 22 octobre 2021 (qui accorde une prime de 120 à 250 € brut par agent, augmente le volume de promotions et créé un fonds de 10 millions d'euros pour l'amélioration des conditions de travail) est largement insuffisant ;

- les agents sont préoccupés par la qualité du service rendu aux usagers, montrant ainsi leur conscience professionnelle et que le fait de ne pas avoir les moyens d'effectuer correctement leur travail du fait des réformes successives et

de la baisse des effectifs peut provoquer démotivation et stress.

Suite à l'énoncé de ces remarques, notre directeur a débité « c'est bien noté » et n'a pas commenté...

Vous trouverez en pièce jointe l'observatoire interne pour vous faire vous-même votre opinion sur l'état de notre administration.

Le tableau de bord de veille sociale

Le TBVS indique un certain nombre d'indicateurs sensés nous révéler l'état social de la DDFIP.

Nous y constatons par exemple que le taux de couverture des emplois est de 87,35 %, dus à « la faible attractivité de la Meuse ». Rien à voir donc avec le choix délibéré de ne pas recruter assez au niveau national et de laisser vacants 358 postes A, 2 476 postes B et 3 462 postes C... C'est simplement que la Meuse n'attire pas !

Le nombre de fiches de signalement revient au niveau de 2019, après le creux de 2020 dû au COVID. Ce chiffre ne reflète malheureusement pas la situation réelle, nombre d'entre elles n'étant pas déposées après une agression.

Pour mémoire, chaque fiche donne lieu à un courrier de rappel à l'ordre au contribuable et, en cas de récurrence, fait l'objet d'un signalement auprès du Procureur de la République.



Bilan de la formation professionnelle

L'année 2020 a été marquée par une forte reprise de la formation professionnelle.

Les principales nouveautés sont :

- Un nouvel outil, Sem@for, qui mettra fin à l'utilisation d'OPUS à partir de 2023. Une e-formation de présentation sera proposée à tous les agents en octobre,
- L'arrivée de CAMELIA qui permettra la gestion des concours (inscription, organisation par salle et publication des résultats),
- La mise en place prochaine d'un formulaire à compléter pour les agents souhaitant quitter plus tôt la formation en raison des contraintes de transport en commun, qui sera transmis au chef de service. C'est la fin du système de confiance qui prévalait jusqu'alors...

Nous nous sommes abstenus lors du vote concernant le plan de formation 2022, en raison des trop nombreuses e-formations prévues, qui ne remplaceront jamais une vraie formation en présentiel.

Point télétravail

La direction nous a offert une présentation détaillée de la situation du télétravail au niveau national et local.

En Meuse, le taux mensuel de télétravailleurs a oscillé en 2021 entre 36,8 % et 55,1 %, au rythme des vagues du COVID.

113 agents ont télétravaillé au moins 1 jour en avril 2022.

Pour rappel, du matériel peut être fourni aux télétravailleurs (claviers, souris, support d'ordinateurs, mais également fauteuils ou double écran).

Le point d'achoppement a surtout concerné l'auto-satisfecit de notre directeur sur l'absence de refus de télétravail en Meuse, qui

« témoigne de la qualité de la concertation menée par les chefs de service avec leurs collaborateurs ».

C'est sûr qu'en devant d'abord demander l'autorisation de télétravailler au chef de service puis en saisissant ultérieurement dans Sirhius le résultat de l'entrevue, on ne risque pas de connaître les chiffres réels des refus...

Nous avons également à nouveau pointé la faiblesse du forfait télétravail, d'un montant de 2,50 € brut par journée télétravaillée.

Questions diverses

Notre directeur nous a présenté la déclinaison locale du « grand remue-méninges ». Des groupes de travail auront lieu, sur deux sujets (choisis parmi quatre proposés aux agents).

Cette « concertation », annoncée le 18 mai par le DG, est la raison pour laquelle nous avons boycotté la première convocation du CTL.

Nous trouvons les mots de nos camarades de Dordogne particulièrement bien choisis, nous vous reportons donc ci-dessous leur prose.



Vos représentant·es :

Marie-Astrid Malherbe,
Eric Porchon,
et Eve Cultot

Section de la Meuse



Ce 18 mai, notre DG nous écrivait pour nous convier à un « remue-méninges » (évitons « brainstorming », ça sonne trop cabinet privé et c'est pas bien vu en ce moment) afin de définir ensemble les orientations stratégiques de la DGFIP pour les années à venir : le contrat d'objectifs et de moyens.

A grand renfort d'éléments de langage peu subtils et une dose de flatteries individualistes, il s'agit en fait de la rédaction du petit manuel de « Comment scier la branche sur laquelle vous êtes assis ».

Fruit d'une fulgurance matinale ? Projet mûrement réfléchi ? Diligente application des ordres de ses Seigneurs et Maîtres ? C'est à l'appréciation de chacun, mais visiblement, M. Fournel a déjà commencé le remue-méninges lui !

Ça doit phosphorer. La bête saigne mais c'est qu'il reste encore beaucoup trop de ces foutus fonctionnaires ! Manu a pourtant bien taillé dans le gras en 5 ans, mais comme il a d'autres ateliers 'découpe' en vue, il a confié les finitions à son meilleur élève.

Seulement voilà, pour avoir son image, notre DG va devoir faire fort, et sans écueils s'il vous plaît. Alors on convoque les chambellans pour avoir des idées. Pas de bol, à force de vivre dans des tours d'ivoires, ils ne savent plus comment ça tourne dans les services !

La question n'est pas tant quoi faire, pas besoin de réfléchir pour démolir, mais bien comment ?

Quand on s'est fait piétiner pendant 5 ans, et plus encore, c'est qu'on les voit venir les bulldozers ! Difficile de les faire passer pour un convoi humanitaire...

Et soudain, la lumière : et si on confiait le volant du Caterpillar (inc.) à quelques « élus » ? Full option, massif, surpuissant, grisant à faire baver d'envie ! Nul doute qu'une fois les clefs en mains, ça va dépoter ! Il y en aura toujours quelques uns avec ce genre de velléités. Et par un raccourci rapide, de clamer à tous qu'ils sont aux commandes...CQFD.

Des propres dires de notre DG, cela fait déjà un moment que le projet est en route. Au moins depuis mars.

Le coup de la participation collective est éculé. Et trop souvent, c'est pour mettre en œuvre des décisions déjà prises qu'il est fait appel aux agents.

Depuis des années, rien de ce que disent les agents n'est entendu. Comment croire à ce revirement ?

Depuis des années, le saccage du service public. Comment croire à ce revirement ?

Depuis des années, le mépris des agents et des contribuables. Comment croire à ce revirement ?

Depuis des années, le mensonge et la duperie. Comment croire à ce revirement ?

Depuis des années, le démantèlement de la DGFIP. Comment croire à ce revirement ?

Si toutefois, M. Fournel, vous deviez être sincère dans votre démarche, voici un conseil, l'Idée, la vraie, et qui ne nécessite aucune réunion ou consultation, ça fera des économies, puisque vous aimez ça :

Pour la feuille de route on reprend les dernières années. Même chose... en marche arrière !

**Pour nos missions, nos structures, nos emplois,
notre rémunération,
notre reconnaissance, et notre service public.
Non au simulacre participatif !**