



## Compte-rendu du CTL du 26 novembre 2020

### ORDRE DU JOUR

- 1 – Validation du procès verbal de la séance du 25 juin 2020
- 2 – Bilan de la campagne des entretiens professionnels
- 3 – Observatoire interne
- 4 – Tableau de bord de veille sociale
- 5 – Indicateur de transparence
- 6 – Point d'information sur les recrutements contractuels
- 7 – Questions diverses

Nous avons effectué la lecture d'une déclaration liminaire, jointe au présent compte rendu, où nous parlons de la souffrance au travail des agents, révélée par les chiffres catastrophiques de l'observatoire interne.

M. Gossot n'a pas réagi ou apporté de réponse à nos remarques, à part la formulation de remerciements aux agents en cette période difficile, faisant écho aux propos de notre liminaire.

### **Bilan de la campagne des entretiens professionnels**

Trois recours auprès de l'autorité hiérarchique ont été traités : un cadre A, un cadre B et un cadre C.

Nous regrettons que si peu de recours aient eu lieu. Nous vous rappelons que votre notation est importante, notamment lorsque le RIFSEEP viendra à s'appliquer avec sa rémunération au mérite. Celui-ci avait été décalé à 2020 suite aux négociations syndicales, nous n'en avons pas de nouvelles pour le moment.

### **Observatoire interne**

Devant les chiffres désastreux de l'observatoire interne, M. Gossot a commencé à rappeler les limites de cette enquête, notamment à propos du taux de participation qui n'était « que » de 41 %. Tout statisticien effectuant un sondage serait quant à lui aux anges devant la taille de cet échantillon.

Les principales demandes des agents pour améliorer les modes de fonctionnement sont d'arrêter de réduire les effectifs, arrêter les réformes, diminuer la charge de travail. Ils sont inquiets face à l'avenir et ont un besoin d'écoute.

Notre directeur a rappelé qu'il n'avait aucun moyen d'action pour arrêter les suppressions de postes ou les réformes en cours. Il fait malgré tout le choix d'appliquer à la lettre toutes les réformes, fusions et restructurations, en dépit de la santé et de la sécurité de ses équipes, dont il est responsable.

Il va donc venir vous informer et dialoguer pour réduire votre mal-être au travail. Parce que si



vous souffrez au travail, c'est évidemment parce que n'avez pas compris le sens des réformes ! Avec le NRP, tout va aller mieux : « des gains sont attendus en terme de fonctionnement qui permettent de sécuriser et rendre de la robustesse [dans les services] pour les agents ». Tant pis si des chaises vides sont transférées lors de ces fusions.

La DGFIP n'en est pas à sa première restructuration d'ampleur et c'est un euphémisme de dire que la situation ne s'est pas améliorée ces dernières années.

Tant pis pour les agents dont le stress augmente, dont la charge de travail augmente, dont la souffrance au travail augmente, dont l'inquiétude augmente. Tant pis pour les agents qui auront un trajet plus important suite à une restructuration. Parce qu'on a trop tendance à oublier que derrière ces chiffres, il y a des difficultés quotidiennes avec des situations personnelles difficiles.



M. Gossot n'est pas inquiet pour l'avenir de la DGFIP, malgré tous les abandons de missions passées et à venir (le paiement de proximité, la mission « topo » vers l'IGN, la gestion comptable des HLM, une partie du contrôle fiscal qui risque de se transférer aux commissaires aux comptes, la tentative de création des agences comptables, la menace de départ du service de retraite de l'Etat) et les multiples créations de services nationaux qui

sont prévues (France recouvrement, les services d'appui à la publicité foncière, le service national d'enregistrement, les centres de contact des particuliers, les centres de services de ressources humaines, le service d'information aux agents, les centres de contact des professionnels). Facilement externalisables, facilement privatisables.

Nous ne partageons pas son optimisme !

## Tableau de bord de veille sociale

Les chiffres présentés dans le tableau de bord de veille sociale n'étant pas détaillés par service, il est difficile d'en conclure quoi que ce soit.

Nous pouvons constater notamment une tendance à la hausse sur le nombre de fiches de prévention des risques psychosociaux déposées, et une forte hausse du nombre de jour de congé et ARTT mis en CET.

Le TBVS est aussi l'occasion de souligner les problèmes récurrents d'effectif. En effet, 12 % des postes ne sont pas pourvus.

## Indicateur de transparence

Une énième liste d'indicateurs va être mise en place pour « rendre compte aux usagers de nos résultats pour renforcer la relation de confiance entre les usagers et les services publics sur la base de données de proximité, fiables et facilement accessibles, et améliorer la qualité de service ». Ils concerneront les SIP et les SIE.

Encore un élément de communication supplémentaire pour montrer la qualité de notre service public, alors qu'on sait que celle-ci se dégrade d'année en année du fait des multiples suppressions d'emplois, des restructurations pléthoriques, de la baisse allouée aux moyens informatiques, parce qu'on impose le tout numérique aux usagers, etc.

Bref, une urgence pour sauver notre administration.



## Point d'information sur les recrutements contractuels

Trois emplois contractuels ont été pourvus en Meuse :

- Un CDD de catégorie B à la Paierie départementale pour une durée de 3 ans à compter du 1/12/2020
- Un CDD de catégorie C à la Trésorerie de Ligny-en-Barrois pour une durée de 3 ans à compter du 1/12/2020, avec vocation à rejoindre le SGC de Bar-le-Duc en 2021 ou en 2022.
- Un CDD de catégorie C à la Trésorerie d'Etain à compter du 1/12/2020 jusqu'au 31/08/2021.

Une formation continue va mise en place en lien avec l'ENFIP.

Si l'arrivée de ces personnels permettront de soulager les collègues étant dans une situation difficile du fait des suppressions de postes année après année, nous regrettons que la DGFIP ne se donne pas les moyens d'une réelle politique de ressources humaines en recrutant par concours un nombre suffisant d'agents pour pourvoir tous les postes.

La DGFIP est une administration régaliennne, à très haute technicité et au cœur même de l'appareil d'État. Elle doit exercer ses missions en assurant une égalité de traitement des citoyens et des agents sur tout le territoire et préserver au maximum sa neutralité. C'est pour cela que les agents de tout grade ont toujours été des agents de l'État gérés par des statuts particuliers qui déterminent et garantissent le niveau du recrutement (concours), de la formation, des compétences, de la rémunération, de la sécurité de l'emploi, tout ce qui fait une Fonction Publique de carrière et non pas d'emploi. C'est pour cela que les fonctionnaires ne sont pas placés dans une situation contractuelle mais statutaire, compte

tenu de la nature des fonctions qui leur incombent et qui intéressent l'ensemble des citoyens.

Ces fonctions doivent s'exercer dans le respect des principes démocratiques du service public : impartialité, neutralité, égalité de traitement des citoyens. Ainsi, le statut est d'abord une protection des citoyens. En protégeant les fonctionnaires de l'arbitraire, il évite une instrumentalisation de l'administration à des fins partisans par un pouvoir politique quelconque. Les raisons qui ont présidé à la création de ce statut, à savoir éviter le lobbying et le népotisme n'ont pas disparu.



### Vos représentants :

Karine Derue,  
Stéphanie Doguet,  
Eric Porchon,  
Marie-Astrid Gruselle  
et Eve Cultot