

PIÈGE À COM

On attendait avec impatience la nouvelle trouvaille de nos têtes pensantes, jamais à court d'idées quand il s'agit de nous enfumer à coup de concepts bidons repompés sur le privé.

On n'a pas eu à attendre longtemps. Voilà « Le Grand Remue-Méninges », nouvel avatar de cette com' tellement tendance dans les ministères.

Aaah ce petit côté sympatoche, sur le mode 'allez on va réfléchir tous ensemble, ça va être super convivial'...

Tiens donc. Alors maintenant, notre DG veut nous « associer » aux réflexions sur l'avenir de notre administration.

M. Fournel, dans un élan d'enthousiasme, va même plus loin : « *Le succès de cette démarche participative dépend de votre implication, c'est donc maintenant à vous de vous en emparer.* »

C'est beau. L'allégresse nous gagne...

Sauf que.

Revenons un peu en arrière. Cela fait des années que la DGFIP sombre, attaquée par des politiques de restrictions budgétaire, par l'idéologie du tout-numérique et par l'obsession anti-fonctionnaires d'une partie de nos dirigeants.

Des années que les agents souffrent, que leur mal-être croît, que leurs conditions de travail se dégradent, et qu'ils le font savoir .

Des années que les contribuables voient leurs services publics se réduire comme peau de chagrin, alors qu'ils n'en ont jamais eu autant besoin.

Dernier exemple en date – et pas des moindres - le Nouveau Réseau de Proximité, qui a laissé exsangue une DGFIP déjà plus très vaillante. Le NRP, même pas encore achevé, qui a rayé de la carte de nombreux sites avec, comme victimes collatérales, les agents, sommés de se recaser ailleurs.

Est-il besoin de rappeler ici l'opposition farouche que ce projet a suscité au niveau local, les mobilisations massives qui ont suivi la présentation du projet, la colère et l'angoisse de nos collègues ?

Monsieur le DG en a-t-il tenu compte ? Non.

Et maintenant, on nous demande de faire remonter nos idées et nos préoccupations sur l'avenir de nos métiers, les conditions d'exercice de nos missions, nos fragilités et nos marges d'amélioration ?? On croit rêver.

Monsieur le DG et tous les autres, on va considérer que pour une fois, vraiment, sur un malentendu, notre avis vous intéresse, et que mieux, vous allez en tenir compte. Alors voilà ce qu'on souhaite par-dessus tout : qu'on arrête de nous prendre pour des cons.



Compte rendu du Comité Technique Local (CTL) du 23/5/2022

La séance a débuté par la lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales (OS). Solidaires a lu la déclaration solennelle rédigée lors du Congrès qui s'était tenu la semaine précédente et que vous pouvez retrouver sur notre site internet.

En réponses aux différentes interventions, la Direction a, bien entendu, récusé l'idée que "le remue-méninge" pouvait être une opération de communication : elle doit selon elle permettre aux agents de donner leur avis et d'émettre des idées sur l'évolution de leur Direction (sic). Il nous a été indiqué que le NRP avait "agrandi l'accueil de proximité" sollicité par les contribuables et que les élus locaux en étaient satisfaits !! D'ailleurs, une tablette sera déployée dans les permanences afin de recueillir les avis des contribuables. C'est beau le progrès...

Passons à l'ordre du jour. Il est rappelé que seuls les points « pour avis » donnent lieu à un vote.

Point 1) Approbation des PV des CTL des 22/11/2021 - 10/01/2022 – 10/01/2022 (2° convocation) et 13/01/2022 (pour avis) :

Ce point ne prête pas à débat. Nous votons « pour » quand l'instance s'est tenue, nous nous abstenons lorsque le CTL a fait l'objet d'un boycott.

Point 2) Bilan 2021 (pour information) et programme 2022 de la formation professionnelle (pour avis)

C'est plus de 90% du personnel qui a bénéficié d'une formation en 2021. A noter un absentéisme de plus en plus important ainsi qu'un fort taux de désinscription.

Une nouveauté : dans l'optique du grand chambardement à venir au 01/09 les formations sur sites seront privilégiées. Nous avons rappelé que si ce dernier point était positif pour les agents (qui n'ont pas à se déplacer à Strasbourg), il l'était moins pour les formateurs, notamment parce que les salles sont moins adaptées que les salles de formation dédiées.

Sont concernés par ces formations sur sites : Molsheim, pour le Foncier, en novembre/décembre, Sélestat (départ en retraite d'un nombre important de « sachants ») et Wissembourg.

Il a également été constaté une baisse des participants aux préparations de concours, à mettre en parallèle avec la baisse des candidats.

Nous avons voté pour le programme 2022 en insistant sur les formations en "présentiel" plutôt que les e-formations que la Direction persiste à présenter comme étant la panacée.



Point 3) Point d'étape sur la campagne déclarative à l'impôt sur le revenu (pour information)

La préférence des contribuables pour un accueil physique a une nouvelle fois été confirmée par l'augmentation des personnes se présentant dans les Centres des Finances Publiques. (*malgré tous les efforts pour les en dissuader... NDR*).

Le Centre de Contact est extrêmement sollicité. La Direction tempère et nous oppose un taux de décroché de 75% et une implication, pendant la campagne IR, de l'EDR, du PCR et de la Direction. Autre problème soulevé : la nouvelle obligation de gérer à la suite le téléphone et le tchat ! Tchat pour lequel, à ce jour, aucun bilan, même partiel, n'a été établi. Aucune réponse satisfaisante ne nous a été apportée.

Nous avons enfin rappelé que les SIP, pendant cette période chargée, interviennent également comme des Centres de Contact ! Les collègues nous ont sollicités afin de faire remonter leur rancœur quant aux conditions de travail, plus particulièrement suite aux dysfonctionnements récurrents des applications.

Nous n'attendions pas de réponse, ça tombe bien, nous n'en avons pas eu.

Point 4) Point d'étape sur la réalisation du plan 2020-2022 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle à la DGFIP (pour information);

Nous avons interpellé la DRFIP 67 sur les actions qu'elle comptait mettre en place en complément de ce qui est prévu nationalement : pour Solidaires Finances Publiques il n'est pas possible de se satisfaire du document transmis en CTL et d'une simple e-formation sur les violences sexistes et sexuelles.



La Direction a concédé que cette e-formation était dérisoire, mais il s'agit d'une campagne nationale ayant pour objectif premier la sensibilisation.

Plus généralement, beaucoup d'actions sont mises en œuvre autour du 8 mars et en novembre, alors que, pour nous, tous ces combats doivent être menés tout au long de l'année et qu'une meilleure communication doit être mise en place.

Le « réseau femmes de la DGFIP » par exemple ? Quid dans notre Direction ? Qui connaît ?

La Direction confirme qu'une campagne de communication a été mise en place au niveau national. En revanche, silence total au niveau local, alors que la Délégation du Grand Est est la première à l'avoir décliné au niveau interrégional. Dommage que personne ne soit au courant...

De même, Solidaires déplore le manque de communication sur des sujets dont beaucoup d'agents n'ont jamais entendu parler: facilités pour allaitement, congés pour les proches aidants, don de jours de congés... (voir ci-après notre article sur le sujet)

Point 5) Point d'étape sur la gestion du fonds « Cadre de vie au travail » (pour information);

Le budget de 145 000 € doit être consommé avant fin 2022.

Les premières commandes validées en CTL sont en cours. Des actions de cohésions non prévues peuvent être envisagées après septembre si des crédits sont encore disponibles. Les crédits non dépensés dans certaines Directions pourraient être redistribués.

Peu d'informations sur l'avancée de cette opération au niveau national, hormis le fait que seulement 13 directions ont tenus un CTL dans les délais, c'est-à-dire avant fin avril.

Point 6) Détachement d'un agent SNCF à la Trésorerie Amendes (pour information)

Ce détachement de 2 ans renouvelable 1 fois est prévu par une loi du 22/03/2016.

L'objectif de ce détachement ? Permettre un meilleur recouvrement des créances liées à la SNCF.

Cet agent sera soumis aux mêmes obligations (déontologie, traçabilité) que les agents de la DGFIP.

Bien sûr il aura quelques jours de formation... Il aura appris tous les fondamentaux de la DGFIP en 2 jours c'est certain ! !

A noter : En présence de créances SNCF et de créances DGFIP pour un même dossier, il lancera la procédure pour l'ensemble.

Point 7) PAC numérique (pour information)

Il en ressort pour tout le monde que cette évaluation est trop longue !

Les remontées d'informations font état de 80 à 87% de résultats transmis. Mais il n'est pas possible de déterminer la manière dont ces résultats ont été obtenus.

De fait, de nombreux agents ne l'ont pas menée à terme voire pas faite du tout !

Certains nous ont même avoué avoir simplement cliqué pour ne plus avoir de rappels !

Les infos collectées donneront lieu à un traitement avec pour finalité l'établissement d'une liste d'éventuelles formations (non obligatoires) pour chaque participant ayant transmis ses résultats. Mais tout cela reste bien flou.



Point 8) Licenciement des agents Berkany des trésoreries de Brumath et de Bouxwiller (pour information)

Selon les éléments transmis, la procédure semble suivre un cours normal. Les personnes visées par le licenciement ont fait l'objet de communications en temps utile.

Mais, une fois encore, entre la publication des fermetures de trésoreries au Journal Officiel et la mise en œuvre du processus, un temps précieux a été perdu ! Ce n'est pas comme si ces fermetures n'étaient pas annoncées depuis 2019 !

Point 9) Questions diverses

Les (nombreuses) questions des OS vous sont exposées succinctement, avec les réponses correspondantes de la Direction. Nous vous laissons juges de la teneur de ces dernières....



- La trésorerie de Bischwiller manque de personnel suite au regroupement ; les agents sont au bord de la rupture :

Réponse : le regroupement a été réalisé en effectif constant, mais des « sachants » n'ont pas suivi leur poste. Il y a donc un problème de formation sur ce site.

- Combien de ruptures conventionnelles à la DRFIP 67 ?

Réponse : depuis début 2022, il y en a eu 3.

- Les antennes des SIP sont sous-dimensionnées

Réponse : il y a lieu de répartir les tâches sur l'ensemble du service. Si l'antenne gagne en volume ce sera au détriment du siège.

(c'est donc au chef de service de se débrouiller. NDR)

- Et à Erstein ?

Réponse : malgré les départs en retraite, les besoins en personnel sont couverts (!!!)

- Certaines Maisons France Services connaissent des problèmes de matériel et de connexion.

Réponse : jamais il n'y a eu de réticences de la Direction pour la dotation en matériel, les besoins doivent être remontés.

- CFP de Molsheim : à quand la réparation de la climatisation ??

Réponse : on relance. (...)

- Est-il prévu le non-renouvellement du bail du bâtiment Verdiane et donc la suppression du SIE Strasbourg ?

Réponse : ce n'est pas prévu et il n'y a pas de plan caché.

- Quelle procédure pour la mise à jour du prix des abonnements aux transports en commun faisant l'objet d'une prise en charge par l'administration ?

Réponse : il appartient aux agents de communiquer les informations rectifiées aux RH.

- Quid du sondage pour la cantine de Sélestat ?

Réponse : l'Action Sociale dispose de tous les éléments. Les Services Généraux verront pour une évolution éventuelle vers des tickets-restaurants.

- Y a-t-il un projet d'installation du service de la DG2F au 3^{ème} étage de la Direction, dans un espace mansardé actuellement dédié aux archives ?

Réponse: ce n'est pas prévu. *(et c'est tant mieux! NDR)*

- Quid de la gestion de l'ouverture du courrier au 35 Vosges à Strasbourg, qui mobilise de 3 à 5 personnes ?
Réponse : rien de particulier en période de campagne IR. Cependant avec la fusion des SIP, les quantités sont plus importantes.

- Avancement des travaux de toiture à la Direction ?

Réponse : pas de retard pour l'instant. La fin des travaux est prévue en septembre/octobre 2022.

- 2 postes de Conseillers aux Décideurs Locaux (CDL) vacants à Bouxwiller et Sarre-Union : y a-t-il des candidatures ?

Réponse : il y a des discussions avec certains CDL pour assurer un intérim.

Pour toute question sur ce CTL vous pouvez contacter les représentants Solidaires qui y ont participé :
Alain SCHMIDT- Abdelkarim MABROUK - Elisabeth RAMEL- Antoine DIDIERLAURENT (à titre d'expert)

BON A SAVOIR-SITUATIONS PARTICULIERES FACILITES ACCORDEES AUX AGENTS

Pour faire valoir ses droits, encore faut-il les connaître. Voici donc quelques infos, au cas où...

Don de jours de congés

Vous êtes dans une situation familiale difficile? Vous voulez soutenir un collègue qui traverse une épreuve ?
Sachez que la procédure de don de congés existe dans notre administration.

Elle peut être mise en oeuvre, sous conditions, pour un agent public:

*parent d'un enfant gravement malade

* proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap



Les donateurs peuvent aider directement un collègue identifié ou offrir leur contribution au pot commun national, qui redistribue ensuite en fonction des demandes qui lui sont transmises.

A noter que notre ancienne directrice a fait don de ses jours CET avant son départ. Nous saluons cette initiative, comme quoi on ne fait pas que critiquer !

A consulter : Note du 11 juillet 2019 et la Foire Aux Questions dédiée.

Les autorisations d'absences et facilités horaires pour raisons familiales

Nous vous invitons vivement à consulter [l'instruction générale harmonisée relative au temps de travail](#), disponible sur Ulysse.

Savez-vous, par exemple, que des dispositions sont prévues pour les mères allaitant leurs enfants?

"Lorsque l'enfant est gardé au sein d'une structure appropriée se situant dans les locaux administratifs ou à proximité (crèche ou lieu de garde de l'enfant voisin du lieu de travail de la mère), les intéressées peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour allaiter leur enfant dans la limite d'une heure par jour, à prendre obligatoirement en deux fois"

Les futures mamans ont également droit à un entretien pré et post congé maternité permettant d'évoquer leur situation et leur poste de travail.

Pour obtenir des précisions sur tous ces sujets, n'hésitez pas à vous rapprocher des services RH.

Nous sommes bien sûr également disponibles, si besoin pour répondre à vos questions ou vous accompagner dans vos démarches.