

CTL du 16 juin 2022 – Compte-rendu

En réponse aux déclarations liminaires et à nos critiques sur l'opération « remue-ménages », le Directeur a tenté de nous convaincre qu'il s'agit d'une opportunité pour chaque agent de s'exprimer. Il a notamment indiqué que la problématique de l'emploi, des sous-effectifs, serait certainement le point n°1 de la synthèse départementale qui sera remontée à la DG. Il a également donné en exemple la revalorisation des rémunérations et le besoin de stabilité dans les structures et les missions. Face à nos « doutes », il a néanmoins précisé que toutes les remontées ne seraient pas reprises dans le futur Contrat d'Objectif et de Moyen... Pour autant, dans son rôle de communicant assurant le service après-vente de la DG, il a essayé de positiver l'exercice sous la forme « 100 % des gagnants ont tenté leur chance » : si on ne s'exprime pas, il ne faut pas se plaindre de ne pas être écouté. Cela dit, il semble que vous soyez tout aussi « dubitatifs » que nous, puisque seulement 10 questionnaires ont été retournés et les 2 réunions prévues pour les agents ne devraient pas voir plus de 20 personnes.

S'agissant de notre demande de transparence dans le cadre des actes de gestion (mutations, listes d'aptitude), la direction a une nouvelle fois botté en touche, indiquant encore et toujours qu'il n'est pas question de recréer des CAPL et refusant de voir la nuance avec le seul fait de transmettre les documents qui nous permettraient simplement de vérifier l'application du droit. Pourtant, d'autres directions agissent autrement, comme la DRFiP 31, en acceptant cette transparence... Nous verrons si, suite au prochain mouvement local, des efforts de dialogue sont faits ou non.

- **Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS)**

Solidaires Finances Publiques s'est d'abord interrogé sur la notion de « veille » de cet outil et a demandé à la direction si cet usage est réel. Selon le pôle RH, c'est bien le cas pour le suivi des écrêtements (examen trimestriel). Les autres indicateurs permettent surtout « d'objectiver » la situation (corrélérer une situation de souffrance ou mal-être d'un collectif ou d'un agent, rapportée par les organisations syndicales, un chef de service ou un agent, avec des éléments RH) d'un service et d'établir des comparaisons avec les moyennes nationales. L'utilité du TBVS est donc bien réelle dans le croisement des informations permettant d'identifier des services en difficultés, même si limitée dans son rôle d'outil de veille.

Solidaires Finances Publiques s'est évidemment intéressé aux écrêtements horaires : 1750,67 heures en 2021 (+10 % par rapport à 2019, 2020 étant une année particulière du fait de la pandémie et des confinements). Selon la direction, 10 agents de la DDFiP totalisent à eux seuls 60 % des écrêtements. Un suivi régulier de ces collègues est fait, notamment en lien avec les chefs de service. Pour ces agents, cette situation relèverait d'un mode de fonctionnement choisi, en adéquation avec leur mode de travail. Il n'y aurait donc pas de situation de souffrance derrière. Nous avons accueilli cette affirmation avec prudence et invité l'administration à rester vigilante et à ne pas négliger les éléments de contexte (restructuration, sous-effectif...) qui peuvent pousser certains à en faire beaucoup plus que leur part, pour le bien de leur collectif de travail.

Enfin, Solidaires Finances Publiques a salué le fait que la direction reconnaisse

par écrit, dans ce document, que les sous-effectifs sont la source de la plupart des problèmes des services. En toute logique, il nous a paru nécessaire de rappeler au Directeur son obligation de résultat en matière de prévention des risques et sa responsabilité pénale en la matière : le constat étant fait, il est tenu d'agir pour y remédier... ce qui pose alors le problème de marge de manœuvre, le volet emploi étant géré au national.

- **Organisation du temps de travail à Lavour**

Les collègues de l'antenne SIP ont été interrogés sur la détermination des plages fixes et variables de leur site. Ils ont choisi de continuer à pratiquer les horaires qui étaient ceux de la trésorerie (plage variable débutant du matin débutant à 7h15 et celle du soir se terminant à 18h45).

Solidaires Finances Publiques n'a pas fait de commentaire, puisqu'il s'agit du choix des agents, et a bien évidemment voté favorablement cette officialisation.

Nous en avons néanmoins profité pour indiquer qu'il peut exister un besoin d'harmonisation des horaires sur certains sites. En effet, si les plages fixes (9h30-11h30 et 14h-16h) ne sont pas soumises à modification, les plages variables peuvent être modifiées à la demande d'une majorité d'agents : là où il n'est possible de pointer qu'à partir de 7h30, si les contraintes bâtimementaires/sécuritaires (alarme notamment) le permettent, les collègues pourraient demander à pouvoir pointer dès 7h15, ce qui bénéficie aux plus matinaux d'entre nous, sans léser personne.

- **Égalité professionnelle**

L'égalité homme/femme est un enjeu de société qui concerne fort logiquement le milieu professionnel. Au 31 décembre 2021, la DGFIP compte 58,2 % de femmes parmi ses effectifs : nous sommes donc une administration fortement féminisée. Cependant, la part des femmes au rang d'AGFiP est seulement de 29,36 %, AFiP 35,19 %, AFiPA 41,40 %... Le plafond de verre est une réalité et il s'agit d'un élément parmi d'autres qui montre qu'il y a du chemin à parcourir pour arriver à l'égalité professionnelle homme/femme.

Solidaires Finances Publiques reconnaît les efforts pour cerner la problématique et sensibiliser les agents à la question. Cependant, cela reste insuffisant en l'absence d'explications, car des statistiques seules ne suffisent pas à la prise de conscience.

Nous sommes ainsi revenus sur la e-formation sur les violences sexuelles et sexistes qui concerne l'ensemble des agents, tandis que les encadrants ont bénéficié d'une formation en visio. Il va sans dire que cette dernière est d'une portée bien plus grande et qu'il aurait été encore mieux que ces formations soient en présentiel, afin que personne n'ignore ce sujet et que chacun soit pleinement sensibilisé. Ça s'est fait pour la déontologie, ce n'est qu'une question de volontarisme.

La direction a donné des précisions sur une initiative régionale, le réseau « Femmes en Occitanie », déclinaison du réseau national « Femmes de la DGFIP ». Une première réunion, de mise en place, a eu lieu, à laquelle a participé la chef du service RH. Les prochaines réunions seront annoncées sur Ulysse Tarn et tout le monde peut y participer (sur inscription).

Enfin, Solidaires Finances Publiques a rappelé que la mise en avant de cette lutte ne doit pas faire oublier les autres discriminations. Ainsi, nous avons fait remarquer que la lutte contre l'homophobie, dont la journée mondiale était le 17 mai, n'a pas bénéficié du même niveau de relai et communication que la journée du 8 mars.

- **Bilan 2021 du télétravail**

Le télétravail a fait une entrée fracassante dans nos modes de travail avec la pandémie. Depuis, il n'a cessé de progresser et semble se stabiliser. Hier, la direction comptabilisait 209 collègues en télétravail (48 % des agents).

Ce mode de travail est donc plébiscité par de nombreux collègues, mais pour différentes raisons. Pour certains, il s'agit de trouver un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, grâce à un peu de flexibilité. Pour d'autres, malheureusement il peut s'agir de fuir un ou des problèmes.

Solidaires Finances Publiques recommande donc de la vigilance sur ce sujet. Nous partageons pleinement l'avis du Directeur quand il déclare que ce mode de travail nécessite un accompagnement. En ce sens, il nous paraît important que la formation télétravailleur soit connue de tous et réellement suivie, afin que les collègues concernés soient bien conscients de tout ce qu'implique le télétravail. Les encadrants doivent pouvoir bénéficier de la formation « management à distance » et pas seulement d'une information relayée par ceux qui ont assisté.

Solidaires Finances Publiques a également fait remarquer que la statistique sur les refus de télétravail, très faible au niveau national, est à prendre avec précaution. En effet, pour qu'un refus soit comptabilisé, il faut que la demande de télétravail ait été déposée sur SIRHIUS. Or, nous avons remarqué que si le chef de service refuse la demande lors de l'entretien préalable obligatoire, bien souvent l'agent ne dépose sa demande : il n'y a donc pas de refus officiel. Nous avons aussi signalé qu'il faudrait prendre en compte les refus qui concernent la quotité de télétravail (1 seul jour au lieu de 2 demandés) : ces refus peuvent être justifiés et légitimes, mais la demande peut être le révélateur d'un problème plus profond (comme évoqué plus haut) et le refus peut aggraver les choses.

Enfin, Solidaires Finances Publiques a tenu à saluer l'investissement des collègues de la Cellule Informatique Départementale tant dans le déploiement du matériel, qu'en accompagnement pédagogique auprès des agents.

- **Plan de Continuité d'Activité (PCA)**

Si un tel plan existait préalablement à la pandémie, il est clair que la crise sanitaire a démontré que ce document devait être travaillé, précisé et régulièrement mis à jour. La DGFIP a donc réalisé une maquette nationale du PCA, à charge ensuite pour chaque direction de l'adapter localement.

Le PCA qui nous est présenté ce jour tire les enseignements de la crise et tente de trouver des solutions à tout ce qui pourrait impacter nos services, que ce soit une nouvelle pandémie, mais aussi la destruction d'un site par un incendie, son inaccessibilité à cause d'une crue ou d'un mouvement de grève durable, l'indisponibilité de nos applications suite à une attaque informatique...

La direction a ainsi identifié des sites de repli pouvant accueillir des collègues (Direction De Gaulle/Gambetta, CFiP de Gaillac, CFiP de Mazamet). Pour une prochaine mise à jour, elle réfléchit à des sites de repli extérieurs à la DDFIP (nécessitera des discussions avec la Préfecture).

Chaque service a également fait connaître quel effectif devait être mobilisé et sur quelles missions en fonction de la nature de la crise et de sa durée. Solidaires Finances Publiques a demandé si ces agents doivent être connus nominativement ou s'il s'agit seulement d'une volumétrie : la direction indique que c'est bien un nombre d'agent qui les intéresse ; pour autant, en cas d'activation du plan, nous avons fait remarquer qu'il

faudra bien contacter nominativement certains agents. Cela étant, le PCA n'est pas un organigramme fonctionnel : il appartiendra donc à chaque service de s'organiser, en suivant le fil conducteur établi par ce document.

Enfin, Solidaires Finances Publiques a indiqué qu'il faudra nécessairement savoir s'adapter aux situations. Ainsi, le PCA prévoit une information aux agents et aux organisations syndicales à H+4 : en fonction du type de crise (site bloqué ou détruit notamment), la diffusion de l'information devra intervenir beaucoup plus rapidement. A ce sujet, la direction nous a indiqué continuer à recenser les numéros personnels des collègues afin de parer à de telles urgences.

- **Questions et informations diverses**

Formation aux outils informatiques :

Solidaires Finances Publiques est revenu sur un sujet abordé lors du dernier CTL, la formation aux outils informatiques. Nous nous étions félicités que ce sujet soit enfin pris en compte. La première auto-évaluation nous laisse cependant un peu dubitatifs, car le lien avec nos métiers n'est pas évident. Pour autant, un peu de « culture générale informatique » ne peut pas nuire. En revanche, le problème majeur est que cette série d'auto-évaluations doit déboucher sur une e-formation... alors que cela doit concerner des personnes qui ne sont justement pas à l'aise avec l'informatique ! La direction reconnaît la limite du dispositif, mais assure que la formation professionnelle pourra proposer des stages en présentiel si besoin.

Fonds d'amélioration des conditions de vie au travail :

Toutes les commandes sont en cours. L'ombrière pour le site de la rue du Roc devrait être installée en septembre. Les travaux d'agrandissement de la cafeteria à Castres ont démarré et devraient s'achever en octobre. A ce jour, pas d'information sur une éventuelle rallonge budgétaire issue des fonds à redistribuer provenant des directions où il n'y a pas eu d'accord sur l'utilisation de ces crédits.

Travaux sur les toits du CFiP de Castres :

Des travaux pour refaire l'étanchéité des toits terrasses sont en cours. La partie au-dessus du restaurant administratif est terminée. Reste la partie au-dessus du PELP/PTGC, interrompue à cause d'un problème de livraison de matériels. Grosse conséquence pour les collègues qui sont privés de climatisation, celle-ci ayant été démontée pour permettre les travaux.

Recours sur les évaluations professionnelles :

Pour la première fois, nous semble-t-il, il n'y a eu cette année aucun recours hiérarchique et donc aucun recours en CAP nationale. La direction met en avant la vigilance apportée à la rédaction des comptes-rendus et des corrections effectuées en amont afin d'éviter de tels recours. Pour Solidaires Finances Publiques, nous y voyons aussi la lassitude de nombreux collègues, devant un exercice de pure forme qui, à leurs yeux, ne leur apporte rien. Nous vous mettons une nouvelle fois en garde : l'éventuelle arrivée de la rémunération au mérite pourrait tout changer et faire regretter à certains de ne pas avoir mieux surveillé la progression de leur notation.

Service de Publicité Foncière :

La direction nous informe avoir obtenu un renfort de la BNIPF (Brigade Nationale d'Intervention en Publicité Foncière).