

Avignon, le 29/03/2024

COMPTE RENDU DU CSAL DU 12/03/2024 ET DU 27/03/2024

Ce CSAL s'est tenu en deux temps, suite au boycott intersyndical de la première convocation. Suite à la lecture des déclarations liminaires, ce CSAL s'est ouvert sur les points suivants :

POINT I – Approbation du PV du CSAL du 24/11/2023:

PV conforme, donc vote pour à l'unanimité

POINT II – Budget exécuté 2023/budget prévisionnel 2024

Le moins que l'on puisse dire, c'est que le budget 2024 est exécuté, au sens mortel du terme... En effet, la dotation de départ était déjà amputée de 108000 €, soit un coup de rabot de 5 %. Les documents présentaient également un « trou » prévisionnel de 300000 € dans la réalisation du budget 2024. Lors de cette séance, le DDFIP nous a dévoilé que le budget serait encore amputé de 5 % ! crise oblige...

Bref, la chasse aux coûts est ouverte ! Les victimes sont sans surprise : l'affranchissement (développement des mails avec signature électronique par exemple), les GFA, dont celui d'Apt sont remisés aux oubliettes (60000 € d'économies), abandon (au moins pour 2024) des travaux d'extension du Centre de contact de Carpentras qui était à l'étude pour l'installation du Centre des Finances publiques, vigiles réservés pour les seules campagnes pour les centres des finances d'Orange, Carpentras, Cavaillon et Apt, utilisation accrue des véhicules de service, visioconférences à privilégier.

En revanche, le DDFIP s'est engagé à préserver les dépenses de finitions des nouveaux locaux de la Cité Administrative, y compris ceux des brigades de vérification.

A la question de savoir ce qui se passerait si le déficit était effectif en 2024, la réponse fut simple : « on ne payera pas les factures »...

Évidemment, une telle coupe sombre ne pouvait justifier qu'un vote contre à l'unanimité des représentants des personnels.

S'en sont suivis les points non soumis à vote, pour information : on peut noter et regretter que le dialogue social se cantonne de plus en plus à de la simple information, qui portent quand même sur des sujets importants et structurants en matière de structures, d'emplois, de missions et de conditions de travail.

POINT III – MISE EN PLACE DU CENTRE DE CONTACT DES PROFESSIONNELS A CARPENTRAS.

Bonne (et seule ?) nouvelle, le futur chef de service vient du CDC pro de Lons le Saunier. Par conséquent, on peut espérer que la mise en route évite les pièges récurrents à ce genre d'installation de gros service (49 agents).

13 B stagiaires le rejoindront, ainsi que 7 cadres A déjà sélectionnés (mais sous réserve des mutations). Les mouvements de mutations passés, la question sera ouverte du recrutement potentiel de contractuels.

En ce qui concerne le travail en lui-même, il est comparable aux plateformes de téléphonie du privé. D'ailleurs, l'application BALI qui sert de grand flicage de l'activité est estampillée Orange, successeur de France Telecom dont l'amour des conditions de travail était bien connu !

Un flicage à la seconde en plus de « coaching » individuel pouvant être réalisés sur la base d'enregistrement audio de conversations réelles usagers/agent !! Ceci est une totale régression des conditions de travail ainsi que du respect de l'humain !

Et que dire de l'aspect juridique... Nous avons exigé de la DDFIP qu'elle se renseigne sérieusement sur ce point. Nous envisagerons alors quelles suites donner à cette situation intolérable.

Côté installation physique, pas de souci pour faire travailler des agents dans un local en rez de jardin, à savoir une cave dotée de soupiriaux pour laisser passer un peu de lumière... Pour la vue sur le Mont Ventoux, c'est raté. En revanche, la vue sera imprenable sur l'herbe qui pousse...

Et pas d'accès PMR non plus...

En revanche, visite médicale annuelle (mesure audiométrique) obligatoire. C'est cool ces services dont on sait à l'avance qu'ils auront un impact sur la santé des agents qui y travaillent, non ?

Il va vraiment falloir ramener à la raison les décideurs de la Fonction Publique en général et de la DGFIP en particulier. Ces projets de nouveaux services et la façon de les « piloter » doivent être abandonnés au plus tôt !

POINT IV – REORGANISATION DU PCE VAUCLUSE.

Tous les agents de ce service seront donc priés d'intégrer Avignon et, par conséquent, de déménager de Carpentras. Un vrai progrès, vous en conviendrez...

Une collègue du PCE s'est exprimée et a brillamment démontré l'inutilité de cette « réorganisation », ainsi que son impact sur les agents.

En signe de bienveillance, le DDFIP a consenti à s'engager à ne faire installer les agents dans leurs nouveaux locaux qu'une fois ceux-ci vraiment achevés (quelle générosité!). En revanche, douche froide sur le télétravail (initialement : possibilité de 3 jours) qui ne sera que transitoire, contrairement à ce qui avait été compris et entendu jusque-là ! Dans un an finito ! Et comme une bonne nouvelle n'arrive jamais seule, même sanction pour le PCR !

Bienveillance, quand tu nous tiens !

POINT IV – BILAN TELETRAVAIL.

La direction constate zéro recours contre un refus de télétravail... Rappelons que cette statistique n'est prise en compte qu'en cas de refus notifié dans SIRHIUS pour une demande déposée dans SIRHIUS. Par conséquent, les refus oraux ne sont pas comptés !!

Nous invitons donc les agents qui considèrent que le refus « oral » ne se justifie pas à faire valoir leurs droits en déposant leur demande dans SIRHIUS et ainsi à se réserver une voie de recours qui n'existe pas dans les refus « oraux ».

Nous avons également rappelé qu'après 7 mois d'existence, aucun télétravail n'existait encore au SGC d'Avignon. A priori, ce sera pour très bientôt !!

Une motion sur ce sujet a été proposée au vote en CSAL par l'intersyndicale (sur initiative de la CGT) pour laquelle nous demandons le retrait de la note de « préconisation » du 06/09/2023 réduisant de fait le droit au télétravail (la hiérarchie des normes dans le domaine juridique a été rappelée), de formaliser par écrit les engagements d'autorisation de télétravail proposées aux agents subissant une mobilité forcée, et enfin de poser en principe de base le volontariat au télétravail !

QUESTIONS DIVERSES :

et pas des moindres puisqu'il s'agissait de recueillir les réponses que la Direction apporterait aux revendications des agents ayant remis des motions d'alerte lors du CSAL du 18/01/2024, à savoir les SIP nord et sud Vaucluse, le SIE Sud Vaucluse et le SGC de Monteux :

- sur le mal-être des agents face au travail : il s'agit d'un mauvais moment à passer propre à toutes restructurations...
- Sur la mise en concurrence entre services/agents ; un ressenti négatif, pas une réalité...
- Sur la perte d'autonomie : le travail sur liste sera diversifié, mais toujours sur des listes...
- Sur la priorisation : la direction assume le fait qu'il faille abandonner des missions. C'est à la Direction de le notifier (ou à la DG).
- Sur le manque de personnels : pas de surprise, il faut attendre le mouvement de mutation, tant national que local. 1 B stagiaire sera affecté au SGC de Monteux.

Nous reviendrons vers ces services pour avis, mais rien n'empêche les services qui se reconnaîtraient dans ceux ci-dessus de s'emparer des sujets qui fâchent afin de les faire remonter en instance !

Concernant la restauration collective pour les agents de la Cité Administrative qui seront bientôt privés de cantine grâce aux travaux de rénovation, une solution se profile avec le Grand Hôtel (à côté de la gare SNCF). Ce point, toujours à l'étude, sera plus amplement explicité lors du prochain CDAS (normalement...).

Nous avons également demandé qu'un bilan sur les listes d'aptitude (C en B et B en A) nous soit présenté. Ce sera fait lors d'un prochain CSAL.

Les réunions bilatérales seront maintenues pour le mouvement de mutation locale en (maigre) compensation de la suppression des CAPL. **Nous invitons les collègues qui auraient des situations particulières à faire valoir à nous contacter.**

Enfin, nous avons demandé ce qu'il en était de l'annonce tonitruante de **l'expérimentation de la semaine en 4 jours**. Le DDFIP nous a dit qu'il n'en savait rien à ce stade.

Nous en avons profité pour présenter notre projet à nous : semaine de 4 jours, pour 32 heures travaillées, sans réduction de salaires et avec embauches de personnels ! Car avouons-le, bosser 36h12 en 4 jours (soit une journée de 9 h de taff + pause méridienne de 45 minutes minimum+ temps de transports...), sans embauches supplémentaires, c'est tout de suite moins sexy...

Vos élus qui ont siégé à ce Comité :

Benoît SAUTECOEUR (EDR)
Laurent DERBES (SIP SUD VAUCLUSE)
Lucie DJELLAL (SIE AVIGNON)
Arnaud BEAUJARD (SPFE AVIGNON)
Valérie KABORE (PCE CARPENTRAS)