

CTL du 21 septembre 2021 Intervention du directeur

Le 16 juin dernier, les représentants des personnels de Solidaires Finances Publiques 84 au CTL et en CAPL et ceux de Solidaires Finances au CHSCT et au CDAS ont adressé une « lettre ouverte au directeur départemental des finances publiques de Vaucluse », dont ils ont demandé qu'elle soit annexée au PV du CTL réuni en seconde convocation le même jour, auquel ces mêmes élus n'ont pas assisté. Cette lettre ouverte, que j'ai lue en CTL, a par ailleurs été mise en ligne sur le site internet de la section du Vaucluse de Solidaires Finances Publiques.

Au-delà des termes employés dans cette lettre, volontiers excessifs (« *fouler au pied toutes les tentatives des organisations syndicales de se mêler des affaires de notre direction* », « *décréter la mise à mort de quasiment toutes les CAP nationales et locales* », « *organiser l'opacité la plus totale [des CAP locales]* », « *mépris à l'égard des organisations syndicales* », « *mortifères projets* », etc.), celle-ci passe sous silence les discussions que la direction a pu avoir avec les représentants des personnels sur de nombreux sujets que vous soulevez, et les réponses qui vous ont été apportées, que ce soit à l'occasion des réunions des CTL, CAPL et CHSCT que lors d'échanges bilatéraux.

Il convient en conséquence, pour votre information et celle des agents de la DDFiP, de revenir sur les points précis que vous évoquez :

- je ne me suis aucunement opposé à la tenue d'une HMI intersyndicale en visioconférence, notamment en période de crise sanitaire. Conformément aux orientations nationales, il vous a été toutefois précisé que cette HMI devait être organisée par service, et non au niveau départemental, pour rester compatible avec la nécessaire continuité des activités de la direction. Nous vous avons par ailleurs proposé à cette fin l'utilisation d'une des licences GTM de la la DDFiP 84 ;
- j'ai effectivement refusé de publier le classement des demandes de mutation 2021 car sa constitution manuelle impliquait un travail très lourd pour le service RH dans des délais très contraints, car cela aurait porté atteinte à la confidentialité de certaines données individuelles notamment relatives à l'indice et au type de priorité des agents concernés, et enfin car cela n'offrirait pas davantage de transparence dans la mesure où seul le nombre de vœux aurait pu être précisé ;
- j'ai également refusé de publier la liste des postes vacants dans le cadre des mouvements locaux 2021 car la publication d'une telle liste est de nature à pénaliser les agents qui, en limitant trop souvent leurs vœux aux postes de cette liste, se voient affectés d'office faute de vacance de ces postes au moment où leur dossier est examiné. En effet, tous les postes du département sont susceptibles d'être libérés par le biais des cascades d'affectation et il est important que les agents sollicitent les postes qui les intéressent et non ceux qui sont vacants à un instant T ;
- j'ai en effet refusé (et continuerai de le faire) la convocation d'experts en CTL et CHSCT sur des sujets non précisément identifiés dans l'ordre du jour, Ainsi que je l'ai indiqué à plusieurs reprises, un expert n'est pas un représentant des personnels, ce que rappellent d'ailleurs les textes. Bien qu'ils n'en donnent pas la définition, le soin est laissé aux membres du comité technique (représentants des personnels ou direction) de décider, face à un problème précis, quelle est la personne capable de les aider efficacement. Toutefois l'expert doit présenter une compétence reconnue



pour la solution du problème posé de par notamment sa formation spécialisée ou son expérience professionnelle. Je ne peux par ailleurs que regretter que certains experts ne viennent pas aux comités auxquels ils ont été convoqués ou n'interviennent aucunement en séance, alors que leur absence pèse sur les services auxquels ils sont affectés ;

- la direction fait toujours en sorte que les comités réglementaires soient réunis en première convocation en évitant le mercredi, pour les raisons que vous évoquez dans votre lettre. Toutefois, face à un défaut de quorum ou un vote négatif des représentants des personnels en première séance, et compte tenu des délais de mise en œuvre de certaines réformes qui doivent donner lieu à avis de ces comités, il n'est pas toujours possible de respecter cette contrainte en seconde convocation. Le calendrier de l'équipe de direction est en effet très chargé, et il convient que vous en teniez compte ;
- s'agissant des CAP locales, elles se sont toutes tenues en temps utile et les représentants syndicaux ont toujours pu s'exprimer et défendre les intérêts des agents, notamment lors des CAPL de recours d'évaluation. J'en veux pour preuve que plusieurs demandes de modifications d'évaluation ont été prises en compte soit à l'issue des recours hiérarchiques, soit lors des CAPL. Par ailleurs, je me permets de rappeler que la direction du Vaucluse, alors même qu'elle n'en a pas l'obligation, organise deux réunions d'information et des bilatérales avec tous les représentants des personnels afin de présenter les modalités de traitement des mouvements locaux, les situations particulières et les résultats, dans un but de totale transparence ;
- c'est faire un procès d'intention, totalement injustifié, de sous-entendre que la direction conteste la légitimité des représentants élus des personnels. Nous sommes pleinement convaincus que vous défendez les droits des agents, avec votre approche, dans le cadre de projets de réformes que la direction porte au niveau local et pour lesquelles l'avis et la contribution des personnels et de leurs représentants sont indispensables à leur mise en œuvre ;
- c'est également faire un procès d'intention à la direction en indiquant qu'elle se refuse à tout amendement des représentants des personnels sur les projets qu'elle défend lors de ces comités : elle est tout à fait prête à les examiner de manière ouverte et constructive dès lors qu'ils ne conduisent pas à dénaturer le projet initial ou à faire fi des contraintes externes ou internes sur lesquelles la direction n'a pas prise.

S'agissant des questions que vous soulevez relatives aux points inscrits à l'ordre du jour du CTL du 16 juin dernier, que votre organisation syndicale a boycotté, elles ont bien évidemment été abordées en séance. Vous pourrez utilement vous rapporter à cette fin au projet de compte-rendu de ce comité qui vous sera prochainement adressé. Plus précisément :

- le vote intervenu en CTL sur la mise en œuvre du nouveau protocole de télétravail conventionnel à la DDFiP de Vaucluse correspond, comme vous le savez, à la déclinaison du dispositif national de la DGFIP adopté en CTR du 19/04/2021, sans aucune modification au niveau local. La direction générale a en effet souhaité que l'ensemble du réseau territorial soit prêt, dès le 1^{er} septembre 2021, à mettre en œuvre ce nouveau régime à la sortie du dispositif exceptionnel lié à la crise sanitaire. *Ex post*, et en comparaison d'autres administrations territoriales qui ont attendu la conclusion du protocole négocié par la DGAFP pour le décliner en leur sein, cette anticipation a permis dès le mois de juin d'expliquer dans le détail aux agents de la



DDFiP 84 le dispositif et aux échanges entre ces derniers et leurs chefs de services de se tenir, afin de définir au mieux des souhaits des agents et des impératifs des services les modalités individuelles de télétravail. S'agissant de la prise en charge des frais exposés par les télétravailleurs, les modalités prévues dans l'accord négocié par la DGAFP et signé par toutes les organisations syndicales seront bien évidemment mises en œuvre à la DDFiP et à la DDFiP de Vaucluse ;

- le point fait en CTL sur la mise en place du SGC de Vaison-la-Romaine au 1^{er} septembre 2021 se situe dans la continuité des points précédents sur le même sujet, et correspond au devoir d'information de la direction à l'égard des personnels et de leurs représentants sur cette évolution importante de notre réseau, suite à une première présentation de ce projet ayant donné lieu à avis du CTL le 1^{er} septembre 2020. La création d'un poste supplémentaire d'adjoint au sein du SGC en contrepartie de la suppression d'un poste de CDL implanté sur site ne change à cet égard rien en termes de surface occupée par agent, qui reste aujourd'hui supérieure à la norme (plafond) de la politique immobilière de l'État ;
- l'ajustement du nombre de CDL au niveau départemental, qui passerait de 10 dans le projet initial de NRP à 7 en 2023, résulte des travaux menés au printemps sur la répartition charges/emplois du secteur public local, et des comparaisons conduites avec d'autres départements. Compte tenu de la nécessité de procéder au recrutement des premiers CDL en juin pour prise de poste en septembre 2021, il était nécessaire que la modification correspondante du TAGERFIP soit réalisée préalablement. La déclinaison pour les années ultérieures sera faite dans le cadre des exercices emplois 2022 et 2023. Il convient de noter que l'ajustement opéré sur le nombre de CDL ne modifiera pas le nombre de postes consacré globalement par la DDFiP de Vaucluse au secteur public local ;
- Le point sur les travaux préparatoires au programme 2022 du NRP correspond, de la même manière que celui concernant le SGC de Vaison-la-Romaine, au devoir d'information régulière de la direction à l'égard des personnels et de leurs représentants sur le déroulé de cette réforme. Vos propos laissent à penser que nous lancerions ces opérations sans qu'elles soient préparées, ce qui est faux : nous aurons bien entendu l'occasion d'en évoquer les modalités précises en CTL avant leur mise en œuvre en 2022 ;
- s'agissant enfin du projet de création du SPFE départemental, qui sera opérationnel au 4 novembre prochain et qui s'inscrit dans le cadre du projet national de fusion des SPF/SPFE, celui-ci a donné lieu à la mise en place d'un GT local et à la mise en œuvre préalable d'un plan d'actions départemental, destiné notamment à résorber une partie du retard très important accumulé dans le délai de publication des actes et à aligner les journées de clôture entre les deux SPF actuels. Il convient de noter qu'au-delà des évolutions des méthodes de travail que ce plan d'actions nécessitait, les SPF ont reçu d'importants renforts en personnel, notamment externes, pour pouvoir respecter les prérequis techniques à cette fusion, pour laquelle nous avons récemment reçu un GO de l'administration centrale ;
- enfin, en ce qui concerne le mode de réception du public dans les accueils à la fin de l'état d'urgence sanitaire et à la fin du recours aux vigiles, toutes les informations nécessaires vous ont été apportées lors de contacts directs ou à l'occasion du dernier CHSCT, de même bien évidemment qu'aux chefs de services et aux personnels.



Comme vous le voyez, et ainsi que je m'y étais engagé à votre égard, j'ai souhaité répondre précisément (et non par SMS car cela ne s'y prête pas) aux différents points que vous avez soulevés dans votre « lettre ouverte ». Toutefois, je ne considère pas que ce mode d'interpellation de la direction soit adapté à un dialogue social apaisé et constructif.

Élus comme vous le soulignez dans votre lettre par plus de 80 % des agents de la DDFiP de Vaucluse, votre légitimité à les représenter et à défendre leurs droits est incontestable, et c'est le mandat que ces personnels vous ont confié.

Nommé par décret DDFiP de Vaucluse, mon mandat est de diriger cette administration pour qu'elle accomplisse au mieux les missions qui lui sont confiées et de conduire au niveau local les réformes décidées par notre ministère, en associant l'ensemble des personnels à leur mise en œuvre et en appelant à leurs devoirs en tant que fonctionnaires. C'est de leur motivation et de l'efficacité de leurs actions que dépend cette réussite.

Ces mandats sont complémentaires, et non antinomiques, et peuvent s'exercer dans un respect mutuel que j'appelle de mes vœux.