

Avignon, le 15/11/2021

## COMPTE RENDU DU CTL DU 08/11/2021

Reconvocation de celui du 29/10/2021, ce CTL a permis de revenir sur le sujet des fusions multiples en cours dans le Vaucluse. Très vite l'aspect « psychologie » s'est imposé comme le fil rouge des débats.

**Unique point à l'ordre du jour : VOTE sur les fusions des SIP et SIE du Sud du Département:**

Nous nous sommes faits le relai des inquiétudes et de l'état psychologique des collègues que nous avons relevés lors de divers déplacements sur site, dans le cadre des visites CHS-CT où lors de visites de services.

Ainsi, les collègues de la trésorerie d'Apt nous ont confié une motion que nous avons remise au Président du CTL : cette motion portait sur l'existence et le maintien jusqu'en 2026 de « l'antenne provisoire » à Apt du futur SGC de Pertuis quel que soit le nombre d'agents restant sur cette antenne. Les signataires de cette motion demandent également une réponse écrite de la part de la Direction, histoire de bien clarifier une bonne fois pour toutes la situation et leur permettre le moment venu du mouvement local de faire leurs choix qui resteront malgré tout forcés...

Nous avons fait le constat que les collègues du futur ex-réseau comptable, notamment dans le métier du recouvrement, cumulant depuis près de 20 ans l'essentiel des suppressions de services, se retrouvent en rupture de confiance avec l'administration.

Cette rupture de confiance entraînant un climat de méfiance doit alerter sérieusement la DGFIP. En effet, nous constatons, année après année, que trop d'agents luttent entre l'urgence des missions à accomplir et le couperet de leur devenir qui tombe de manière abrupte.

Antenne pérenne mais avec une date de péremption où bien antenne provisoire ? Comment prévoir l'avenir de manière sereine dans de telles conditions ?

Ajoutons à cela la transformation des métiers qu'impose une fusion de services avec un siège et une antenne. Une incertitude de plus, voire un certain désabusement pour les collègues affectés dans les antennes qui craignent, à juste titre, de voir certaines de leurs missions être transférées au siège.

Et que dire des SGC ? Ces nouveaux services, dont Vaison la Romaine a le (triste) privilège d'essayer les plâtres ?

Lors d'un CTL précédent, nous avons ironisé sur l'approximation des travaux d'installation (en particulier sur le calendrier, mais pas que...). Mais nous constatons également que les collègues font face à des charges importantes, et donc à une source de stress supplémentaire.

Ces inquiétudes, la Direction affirme les prendre en compte, certes, mais que peut-elle faire concrètement ? Telle une armée, l'État-major élabore plans sur plans, tactiques sur tactiques, mais au final ; c'est toujours les soldats qui sont en première ligne...

Pour quelle récompense ?

Côté purement métier, la Direction a bien rappelé qu'une fusion de services ne consistait pas en une juxtaposition (de deux SIP par exemple). Ces fusions nécessitent une réflexion globale sur l'organisation et la répartition des missions. Une source de stress en plus...

Nous avons donc voté à nouveau CONTRE ces projets.

### **Questions diverses :**

#### **\* SGC de Vaison**

En matière d'honnêteté, la Direction semble pouvoir réaliser des progrès significatifs.

Lors du CTL du 30 septembre dernier, nous avons reproché à notre Haut-Commandement de ne pas s'être rendu depuis le 1<sup>er</sup> septembre sur place alors que les agents (de tous grades) se dépatouillaient comme ils pouvaient avec ce désordre soigneusement organisé. Réponse ce jour-là : « nous devrions nous y rendre avant le milieu de la semaine prochaine ». Soit notre guide Suprême est trop haut perché pour se soucier de son agenda et il ne savait pas que les petits fours avaient été commandés pour le lundi suivant, soit il a sciemment occulté le fait que le sous-Préfet et toute la fanfare locale étaient conviés à l'inauguration du premier service sorti du programme NRP.

Nous avons insisté sur les ravages de la communication à mauvais escient : en effet la photo sur ULYSSE ne semble pas très représentative de l'état d'esprit qui régnait lors de l'inauguration de ce chef-d'œuvre de modernisme : c'est gros, ça fonctionne mal (informatique, installation, etc..), le Service Public (quoiqu'en disent les Directeurs) est diminué, mais c'est moderne coco !!

Le moral est tellement bas que concernant les risques psycho-sociaux, la Direction n'exclut pas de recourir à la médiation (cellule psy de Bercy en quelque sorte) pour un retour d'expérience. Pour rappel, cette médiation avait été mise en place sur proposition de la DDFIP lors de la préparation du SGC de Vaison.

Concernant les travaux ou améliorations que nous avons cités lors du CTL de fin septembre, une réflexion est cours, à laquelle les agents concernés ainsi que l'ISST sont associés ? Un retour sera fait très prochainement.

Au fait le mardi 5 octobre, y avait une journée d'action et nos collègues de Vaison ont trouvé la réponse à ce dédain généralisé : le SGC était fermé avec la quasi-totalité de l'effectif en grève. Chapeau Msieurs-Dames !!!

#### **\* Télétravail**

Suite à plusieurs interrogations qui nous ont été remontées, la Direction a apporté des précisions sur le report des jours flottants non utilisés. Ceux-ci peuvent être reportés sur les semaines suivantes, sous condition de ne pas dépasser trois jours de télétravail par semaine. En effet, les jours flottants constituent un capital à utiliser sur l'année, ce qui signifie que tout jour flottant non utilisé n'est pas perdu. Une clarification qui sera effectuée par la Direction auprès de certains chefs de service mal-comprenants...

#### **\* Formations « psy »**

Nous avons demandé si les stages/formations organisés sur les risques psycho-sociaux (gestion du stress, accompagnement au changement...etc..) avaient récolté un nombre de candidatures important, et malheureusement sans surprise, la réponse est : oui.

D'où une question subsidiaire : la Direction (et la DGFIP dans son ensemble) a-t-elle prévu un plan de suivi des suites de ces formations ? Et là aussi sans surprise, la réponse a été : non...

Sur ce sujet de la formation et aussi sur le management de proximité, le Président du CTL nous a précisé que, en tant que DDFIP, il avait fait remonter à la délégation régionale les difficultés à mettre en place tout ce suivi. Il a donc, en bonne logique, informé sa hiérarchie que la DDFIP de Vaucluse ne pourra pas mettre en place ce travail, faute de moyens et de personnels formés à ces délicates questions qui relèvent du domaine de la psychologie.

Nous avons salué cette décision et, dans le même temps, nous avons fait observer que les agents aimeraient pouvoir, eux aussi, dire : « non, désolé, mais cela ne va pas être possible ».

**Par conséquent, nous encourageons nos collègues à partager le bon sens de notre Directeur et d'arrêter de tenter de réussir l'impossible ! Quand on ne peut pas, on ne peut pas, point barre !**

\*Retour sur la fusion des SPF.

Nous avons échangé avec le Président sur ce sujet, suite à sa visite de service effectuée la semaine précédente. Nous avons partagé le constat sur l'état de fatigue de l'ensemble des agents de ces services. Cette unanimité rassure quant à la lucidité de notre DDFIP, mais inquiète pour l'avenir quand on sait que les renforts déployés pour « réussir » cette fusion ont disparu comme neige au soleil à J+1... Comme si la charge de travail avait soudain disparu!

Ce sujet particulier nous a permis de revenir, de manière générale, sur l'absence totale de « récompense » pour le travail fourni par les agents, tous grades confondus. A part recevoir des « merci » et « rendez-vous pour la prochaine réforme », rien ne tombe pour améliorer nos conditions de travail, notre carrière ou notre rémunération...

\*Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents.

Ce fonds, qui succède au budget participatif (celui des gourdes...), est censé unir, main dans la main, les organisations syndicales, les agents et l'administration, afin de trouver des idées allant dans le sens de l'amélioration de nos conditions de vie au travail. Le budget global alloué à cette noble tâche est de 10 millions d'Euros, soit environ 70 000 € pour la DDFIP du Vaucluse, soit environ 105 Euros par agent...

Qui a dit que notre administration ne se préoccupait pas de ses agents, hein ?

En conclusion, nous avons appuyé là où ça fait mal à la Direction, à savoir l'impact négatif (pour rester optimiste) de toutes ses réformes/restructurations/suppressions de postes et de sites sur la santé mentale des agents. Ça fait mal car, si la Direction est parfaitement consciente de ce sujet, elle n'a pas de solution à proposer.

Nous, nous en avons une, ou plutôt plusieurs : stopper ce projet de NRP, stopper les suppressions de postes, augmenter nos rémunérations.

Solutions certes basiques, mais frappées de bon sens, non ?

Et nous avons la faiblesse de croire que tous les agents de la DGFIP partagent notre opinion...

Nous aurons l'occasion d'en rediscuter avec vous tous lors de nos prochaines visites de service et HMI. Rendez-vous est déjà donné aux collègues du CFP d'Orange le mardi 16 novembre !

Vos élus qui ont siégé à ce CTL :

**Christine ALESSANDRELLI**

**Laurent DERBES**

**Benoît SAUTECOEUR**

**Arnaud BEAUJARD**