

Avignon, le 19/06/2023

COMPTE RENDU DU CSAL DU 13/06/2023

Le 13 juin, les représentants des personnels étaient convoqués le matin au CSAL et l'après-midi à la Formation Spécialisée (FS).

Les ordres du jour étant conséquents et les points à aborder importants, les élus des trois organisations syndicales estimaient qu'il fallait laisser le temps nécessaire aux débats et avaient donc demandé le report de la FS pour pouvoir tenir le CSAL sur la journée. Option rejetée par le DDFiP sous couvert d'un agenda trop rempli.

Mis bout à bout avec un courriel cinglant suite aux dégâts des eaux à Cavaillon, avec la convocation du CDAS un mercredi malgré les engagements pris et avec le dossier « précompte des jours de grève » aboutissant à des indus de rémunérations parfois conséquents prélevés notamment sur la paie de juin pour la vingtaine de collègues concernés, les représentants des personnels ont donc rédigé une déclaration intersyndicale ([à lire ici](#)) préalable à l'ouverture du CSAL qui appelait des réponses immédiates de la part du DDFIP. Celui-ci ne voulant pas répondre, les représentants des personnels ont donc menacé de ne pas tenir le CSAL et ont fini, non sans mal, par être entendus sur la forme.

Concernant le précompte des jours de grève (*cf. notre lettre d'information sur le sujet envoyée le 12/06/2023 à 17h05 et lien vers le courrier ici*), nous considérons qu'il n'est pas normal que les prélèvements pour « service non fait » soient appliqués de manière aussi brutale (on rappelle : prélèvement maximum = quotité saisissable ou bien prélèvement max de 10 journées sur la paye du mois de juin). Le Directeur estime avoir fait le boulot en portant le dossier devant le CSRH de Montpellier et en faisant remonter à la DG, sans oublier au passage de se défausser de toute forme de responsabilité sans presque aucun état d'âme. En attendant, peu importe que des agents vont se voir ponctionner plusieurs centaines d'euros au mois de juin, à la veille des vacances et toujours dans une période inflationniste Mais pour nous, l'injonction de M. Fournel pour que tout soit soldé au 31 août est encore un révélateur du manque d'humanité de cette Administration envers ses agents (le traitement des contribuables et usagers est sensiblement différent).

Suite à ces échanges, le CSAL a pu s'ouvrir et traiter des points à l'ordre du jour. En préambule et avant de rentrer dans le vif du sujet sur les différents points à l'ordre du jour, nous avons lu une déclaration liminaire (expliquant entre autre notre positionnement sur la question de l'élection des futurs représentants du personnel appelés à siéger au conseil médical de Vaucluse) accessible en cliquant [ici](#).

POINT I – Élection des représentants du personnel au Conseil Médical de Vaucluse:

Plusieurs sujets à évoquer sur ce point. Les aspects techniques et politiques sont décrits dans notre liminaire.

Au final, les représentants des personnels au Conseil Médical de Vaucluse refléteront la représentativité issue des urnes en décembre dernier. La liste sera publiée prochainement sur Ulysse 84.

POINT II – Regroupement de l'ensemble du PCRП sur le site de Cavaillon

En préambule des discussions sur ce sujet, nous avons fait part de notre étonnement que ce regroupement du PCRП, bien qu'annoncé depuis de nombreux mois, ne soit présenté au CSAL le 13 juin, alors que tout est déjà acté : le transfert des emplois au tableau des emplois, l'obligation aux agents d'Avignon et d'Orange de participer au mouvement local du 1^{er} septembre. Tout étant joué d'avance, nous avons fait part que la conception du dialogue social une fois de plus du Directeur sur ces sujets « déstructurants » pour les agents, les services et les usagers, était de nous considérer comme une simple « chambre d'enregistrement » des ses décisions unilatérales. Bien évidemment, cela ne nous a pas empêché de rappeler notre opposition ferme à ce genre de réorganisation, dont un des effets premiers est trop souvent la suppression d'emplois : au cas particulier, le PCRП, sans être encore réorganisé, a déjà payé un lourd tribut en terme de suppression d'emplois ces dernières années.

Cette réorganisation ne satisfait personne. D'une part, elle éloigne sensiblement de nombreux agents. D'autre part, les travaux dont fait l'objet l'Hôtel des Finances de Cavaillon ne permettra pas d'accueillir l'intégralité des agents avant au mieux la fin de l'année 2023 (donc aucune urgence de notre point de vue....) ; la part faite au télétravail (ou travail délocalisé ou à distance sur Orange ou Avignon) sera donc belle et les bienfaits de la mutualisation tant vantés attendront...

Résultat des courses, pour valider la bûchette « évènement NRP réalisé » (même si c'est fictif), le PCRП sera regroupé administrativement au 01-09-2023, alors que le bon sens aurait voulu que les choses soient faites dans l'ordre : on finit les travaux PUIS on installe les agents.

Tout cela dit, le réel bien-fondé de cette réorganisation reste à prouver.

En effet, une partie des agents aura beaucoup plus de distance à parcourir pour rejoindre son lieu de travail. La proximité physique avec les autres services (SIP, SDIF, SPFE, PCE, etc.) va se réduire considérablement et obliger encore plus à procéder par fiches-navettes ou des interfaces informatiques. Bien évidemment, tout cela, on y réfléchira plus tard, pas besoin d'anticiper !!! Marre de la déshumanisation de la DGFIP ! Marre que seuls les intérêts de la Direction soient pris en compte !

Enfin, pour contre-balancer le désagrément de longs et fréquents déplacements domicile-travail, la Direction sera un peu plus compréhensive sur le télétravail (sans aller jusqu'à 3 jours sauf aménagement de poste spécifique), ce qui vient contredire les apports sur la mutualisation....

De toute façon, malgré tous les arguments, « le choix a été arrêté il y a plusieurs mois, donc cela se fera. »

Du grand art !!

Dernière petite précision : finis les bureaux individuels pour un service dont les missions demandent un minimum de concentration et minutie, tout le monde dans des bureaux partagés (à 2, 3 ou 4), mais dans un espace, version nouvelle occupation bâtementaire à la méthode Borne, avec par exemple une « tisanerie » (alors que l'espace convivialité de l'ex-cantine du site est à 3 mètres ,,,), des espaces de travail ouverts, et même un espace dit « collaboratif » pour favoriser les échanges (alors que les agents seront déjà « entassés » dans leurs bureaux partagés,,,,, et tout ça, pour la modique somme de 350 000 € à laquelle s'ajoute 50 000 € de désamiantage !!! On comprend mieux parfois les seuls 1,5 % d'augmentation du point d'indice au 01/07/2023 ,,,,,

VOTE CONTRE UNANIME DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

POINT III – FORMATION PROFESSIONNELLE

1- Bilan 2022 (pour info)

L'année 2022 a vu plusieurs changements pour le service Forpro : l'arrivée définitive à temps plein d'une nouvelle agente dans l'équipe désormais réduite à 2 personnes pour le côté humain et l'arrivée de l'application SEM@FOR pour le volet technique.

Il est à noter un taux d'absentéisme très important pour les sessions en e-formations ; pour nous, cela met en valeur le peu d'attrait de cette formule pour les agents qui préfèrent (et de loin) les stages traditionnels.

A noter que les B stagiaires de la promo 2022/2023 ont testé le 4+1, c'est-à-dire 4 jours en présentiel et 1 jour en distanciel (mais surtout en totale autonomie). On peut comprendre que des agents cherchent à retrouver leur résidence familiale le plus souvent possible. Pour autant la formation initiale est une période unique dans une carrière ; pour qu'un agent soit à l'aise dans son nouveau grade, il faut que cette formation en école soit la meilleure possible. Alors, pour nous, 4+1 ou encore pire 3+2, c'est non !!!

La question de l'attractivité de la DGFIP a été abordée. Une fois les spasmes de rire passés (car entendre les fossoyeurs de la DGFIP se soucier de son attractivité, forcément ça pousse à un rire nerveux...), les représentants du personnel ont prié la Direction de se remémorer toutes les désorganisations des services, les règles de gestion, le nombre d'emplois vacants, la faiblesse de la promotion interne et surtout le niveau de la rémunération (les agents C (jusqu'au 6ème échelon), B et même A dans les 1^{ers} échelons sont payés au SMIC, attrayant non ?). Pour les raisons du désintérêt que suscite notre Administration, il y a du choix

2 – Plan Local de Formation Professionnelle (PLFP) 2023 (pour vote)

Une partie des stages offerts découlent du Plan National de Formation, une autre est décidée en local.

L'application SEM@FOR est censée rendre les agents acteurs de leur parcours de formation professionnelle. Encore faut-il qu'ils puissent dégager du temps pour prendre le recul nécessaire à cette réflexion. Ceci dit, nous on préfère de loin le conseil fourni par un humain que par un applicatif...

Le PLFP fait à nouveau la part belle aux e-formations.

VOTE CONTRE UNANIME DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

tout en précisant que cela ne remet nullement en question l'énorme travail réalisé par les 2 agentes de l'équipe de la Forpro car, rappelons-nous ils étaient encore 4 il n'y a pas très longtemps,,,

QUESTIONS DIVERSES :

*** Travaux Cité Administrative :**

Déjà 1 à 2 mois dans la vue (moins de 3 mois après le démarrage...).

*** Médecin du Travail :**

Nous avons alerté sur l'absence depuis fin 2022 de Médecin du Travail. La Direction n'a pas jugé utile d'informer les agents ni leurs représentants qu'une nouvelle Médecin avait été recrutée. Depuis le 14 juin, l'information est sur Ulysse 84.

*** Le mouvement local** sera publié soit le 26 après-midi, soit le 27 juin.

***Travaux à Apt :**

les travaux devraient démarrer dans le nouveau bâtiment à compter de mi-septembre. Ils devraient être achevés pour la toute fin d'année. À suivre...

***Travaux à Cavaillon :**

Les travaux en toiture se poursuivent pour étanchéifier la toiture côté PCR. La climatisation devrait être activée fin juin pour le rez-de chaussée et mi-juillet pour le 1^{er} étage (« si tout va bien »,,,, on sait que ça veut dire souvent).

*** Fonds Cadre de Vie au Travail (CVT) :**

Au bout du bout, les agents qui n'ont pas voulu ou pu participer aux journées collectives (Miréio et Olympiades) ont bénéficié d'un bon d'achat de 55 € dans l'enseigne Botanic. Le reliquat de budget (soit 14 € par agent, faites le calcul pour votre service) a fait l'objet d'un bon d'achat, valable jusqu'en novembre dans la même enseigne.

Outre le fait que le service Pilotage-Ressources de la Direction se serait bien passé de tout ce travail supplémentaire sans renfort, il aurait été judicieux que la Direction fasse droit à la proposition initiale des représentants du personnel qui était d'attribuer une carte-cadeau multi-enseignes à tous les agents. A l'époque, la Direction nous avait déboutés en indiquant que la prescription de la DG était limpide : cela ne doit pas conduire à une augmentation de la rémunération. Limpide ? Vraiment ? Le Directeur a même essayé de nous convaincre que ce bon d'achat sous forme de carte-cadeau n'était pas vraiment un bon d'achat, car au départ c'était prévu pour acheter une plante verte, donc c'est pas une « véritable » carte cadeau À vouloir toujours justifier ce qui est, au cas particulier, n'est vraiment pas justifiable, cela nous prouve bien l'intérêt accordé aux agents de cette Direction : je vais aller m'inscrire sur le site www.prensmoipourunc-.com...

*** Situation du SDIF :**

Très mauvaise. Mais comme c'est pire ailleurs, finalement, ça ne va pas si mal (« quand je me regarde, je me désole ; quand je me compare, je me console. »).

La situation du SDIF avait déjà été évoquée au CSAL du 14 février. Elle ne s'est pas améliorée, loin s'en faut. Vous trouverez d'ailleurs en lien le courrier adressé le 14 juin dernier par Solidaires Finances Publiques au DG [Alerte sur les services en charge des impôts fonciers](#) .

Des applicatifs chronophages et pas au point, des procédures (dont GMBI) qui restent obscures pour les usagers (anciens/nouveaux propriétaires...).

Tout le monde sait (encadrement du service, Direction locale ou bureau GF de la DG), mais rien n'est fait pour stopper l'hémorragie.

* La situation du SIP Nord-Vaucluse dans lequel des auxiliaires saisissent des déclarations 2042 a été évoquée. Quand on compare tout ce qui est dit autour de la déontologie réclamée aux agents titulaires et ce qui est fait dans les services (auxiliaires, VSC, apprentis), on se dit qu'il y a bien deux poids deux mesures.

Vos élus qui ont siégé à ce Comité :

**Benoît SAUTECOEUR
Lucie DJELLAL
Christine ALESSANDRELLI**

**Laurent DERBES
Delphine JORDA**