

Par tous les temps,
Solidaires Finances Publiques
garde le CAP

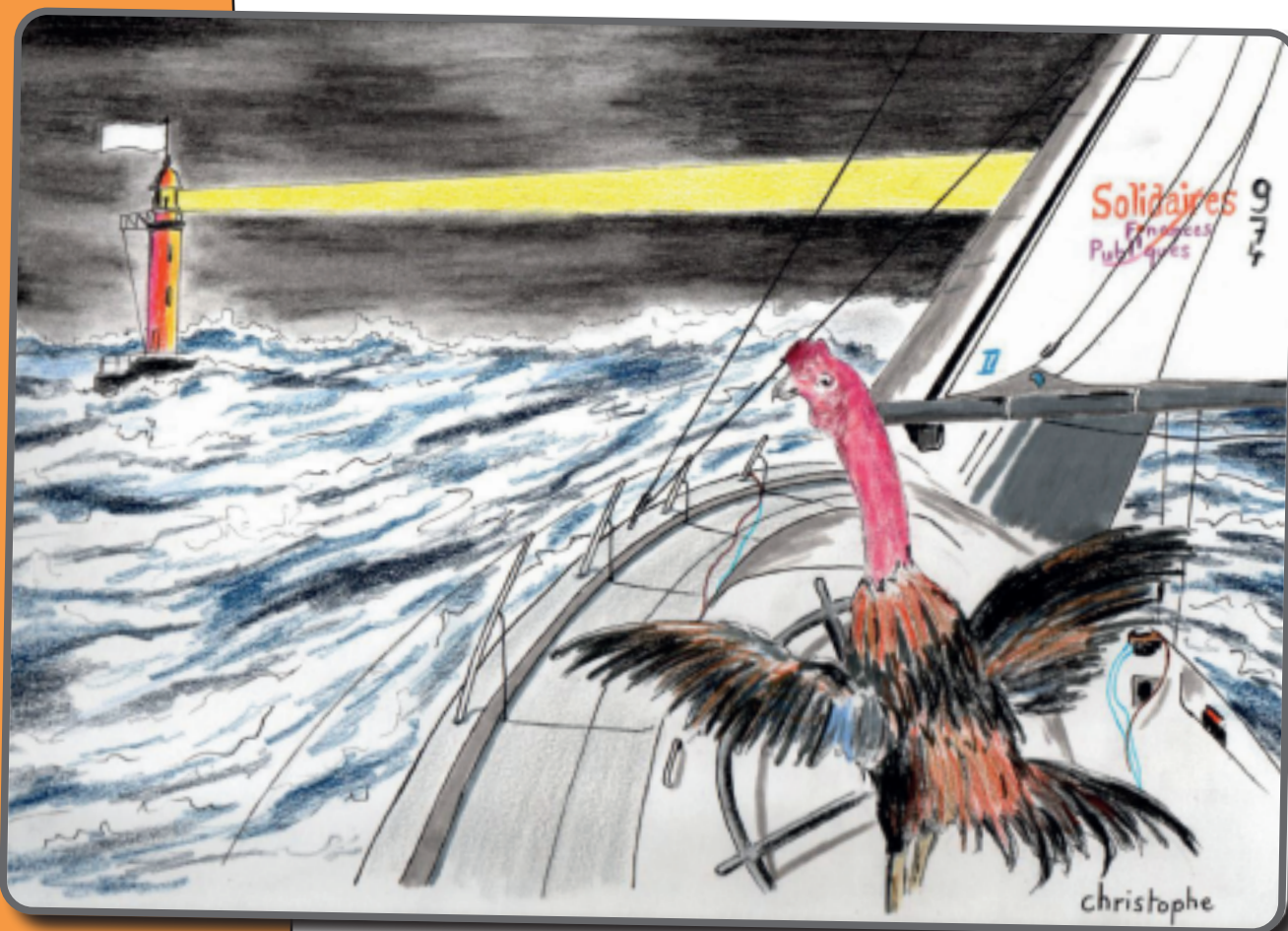
SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

Ti Coq Bataill'

Section de La Réunion



Edition de Août 2022



*Gramoun la di:
"In bon coq i soizi pa lo ron"*

Contact: solidairesfinancespubliques.drifp974@dgfip.finances.gouv.fr

f Solidaires Finances Publiques Reunion

974

Edito

Notre force c'est d'y croire et d'agir !

Une rentrée très spéciale, entre retour de la Covid et bruits de guerre, inflation galopante et un faible espoir au bout du tunnel sur les combats pour nos missions à La Réunion.

Après moult rencontres, et notre ténacité à convaincre les uns et les autres, à la suite de sa visite à La Réunion, le Directeur Général lui-même va recevoir une délégation outre-mer, dont La Réunion, représentée par un membre de la section locale, Pascal Valiamin, qui connaît bien les dossiers locaux et les difficultés du territoire et de notre service public.

Ce rendez-vous est extrêmement important et nous ne sommes pas peu fiers de l'avoir obtenu car il est exceptionnel qu'un Directeur Général reçoive directement les organisations syndicales locales. Cela n'est en tout cas jamais arrivé pour aucune organisation syndicale de la DRFIP Réunion.

La mobilité, la suppression des emplois, la création d'un service support à La Réunion et d'un centre régional de formation, autant de sujets primordiaux qui sont sur la table, que nous avons portés depuis des mois, sans oublier le contrôle fiscal et les moyens insuffisants et inadéquats sur notre territoire.

Notre organisation fait un travail colossal tant au niveau national que local sur les sujets métier, comme la fraude fiscale ou la matière foncière, l'hospitalier, métiers qui sont actuellement en grande souffrance à la DRFIP de La Réunion pour des raisons diverses mais aussi et surtout en raison d'emplois inadaptés à la charge de travail.

Il fut un temps où les actions fortes et massives permettaient d'obtenir des avancées, mais les collègues sont disséminés, démotivés et souvent se sentent impuissants face à la marche forcée et rapide des réformes de notre administration.

Réforme ne veut pas dire modernité, changement ne veut pas dire amélioration, synthèse ne signifie pas forcément simplification, et rapidité peut résonner avec précipitation.

Une réunion une fois de temps en temps ou la diffusion d'une note de service ne signifient pas dialogue avec les agents de terrain, un management descendant n'entraîne jamais l'adhésion des personnels et sans leur adhésion, rien ne peut se faire car ce sont eux qui travaillent au quotidien sur les tâches concrètes. Les mains dans le cambouis, pourrait-on dire !

Les résultats de l'observatoire interne ou les réunions du remue-méninges ont révélé officiellement ce que nous martelions depuis longtemps déjà, que les services se dégradent, que le ressenti des collègues est triste et morne, que l'enthousiasme au travail a fondu comme neige au soleil, que les connaissances sont en passe de disparaître ou ont même déjà disparu pour beaucoup de nos métiers, que le décalage entre la Direction et les services extérieurs s'est accentué, que les collègues se sentent perdus dans une administration qui ne les voit plus, ne les comprend plus, ne les écoute plus, ne les forme plus, ne cherche même plus à obtenir le meilleur de chacun ni un service public de qualité plutôt que de quantité. « Nous sommes devenus des machines » entend on très souvent. « La vraie machine fait parfois un travail plus intéressant que nous ».

« on a l'impression que tout le monde s'en fout, à tous les niveaux » nous dit-on régulièrement dans nos services, ce n'est ni de la colère, ni de l'indignation, c'est une indifférence générale qui sape les derniers noyaux de résistance et attaque les voûtes les plus anciennes et les plus solides de notre administration.

Et cela, nous avons enfin l'impression que le Directeur Général, du haut de sa tour à Bercy l'a ressenti. Lorsque les fondations s'affaissent, tout l'édifice tremble. « Il n'est jamais trop tard », est notre devise et il est peut-être temps de prendre de nouveaux virages pour la DRFIP de La Réunion, pour que notre service public et nos métiers perdurent et reprennent la place qui aurait dû toujours être la leur.

Dans un monde où l'humain s'éloigne alors que les êtres humains n'ont jamais eu tant besoin les uns des autres, il est temps de reprendre notre vie et nos missions en main, de redonner à nos « méninges » de quoi se passionner, se motiver, relever la tête ... Depuis que le monde est monde, les choses partent et reviennent, les changements se font, les erreurs se corrigent, les sociétés traversent des périodes troublées et se modifient, mais le sens profond de notre humanité est immuable. Nous ne survivons que collectivement.

Solidaires Finances Publiques reste sur le pont et garde son cap, car nous croyons au collectif, à la solidarité, au service public, en nos missions, en notre territoire.

Magali BILLARD, Secrétaire Départementale

SOMMAIRE :

- Edito
- La Fin des CAPL
- Observatoire interne 2022
- Sondage Télétravail
- Exercice " remue-méninges "
- Brèves
- Il était une fois le CHU
- PNRF
- Foncier innovant
- Accueil à bout de souffle
- Action Sociale
- Histoire syndicale
- Biodiversité

CAPL, clap de fin ...

Une autre histoire qui commence ...

Nos dernières CAPL de notation, en local, se sont déroulées en Juin 2022. A partir de 2023, ces mêmes CAP se tiendront exclusivement en national. Le recours hiérarchique continuera de se faire au niveau local, et Solidaires Finances Publiques accompagnera toujours les collègues pour la rédaction de leurs recours.

Les demandes de révisions sur les notations ont fortement diminué ces dernières années et ce depuis la suppression des bonifications des 1 et 2 mois. Vous vous dîtes probablement qu'il n'y a plus d'enjeu. Nous avons nous même souvent critiqué ce sujet des notations individuelles, qui crée beaucoup de tension entre collègues ou avec les chefs de service, fréquemment inutilement car les vrais problèmes ne doivent pas se résoudre seulement le jour de l'entretien. Mais tant que le système existe et qu'il engendre des injustices ou des ressentis négatifs, nous vous encourageons à lire très attentivement ces notations, à nous les faire lire et à ne pas hésiter à faire réparer des incorrections.

Ces CAP locales nous permettaient certes de parler du dossier individuel de la personne, mais aussi des problèmes des services et nous y trouvions souvent une certaine écoute et obtenions des résultats intéressants.

Seule organisation présente dans les 3 CAP (C, B et A), Solidaires Finances Publiques a mixé conciliation, fermeté, ténacité et sens de la mesure, pour arriver à des avancées sérieuses, nous avons fait réparer des injustices, et en tout cas, nous avons porté votre parole à la connaissance de la Direction sur des métiers et des situations mal connues d'elle.

Bien entendu, nous resterons l'intermédiaire privilégié entre les capistes nationaux et vous pour les recours en CAPN, même si nous regrettons sincèrement cet éloignement du terrain.

Pour ces CAP 2022, seuls 4 dossiers sont arrivés en CAPL et Solidaires Finances Publiques en a défendu 3 sur 4. Tous les dossiers ont obtenu une amélioration de la rédaction ou du tableau synoptique.

Nous aurions aimé terminer sur des CAP de plus de 50 dossiers comme nous avons il y encore quelques années, mais c'est un signe des temps. Moins de maladroites sur les rédactions, moins d'attention des collègues à leur notation, moins de polémiques entre les chefs de service et les agents ...

PS : Pour ces recours, les délais sont contraints. Solidaires vous aide pour la rédaction, vous accompagne pour d'éventuels entretiens, mais l'envoi des recours au service RH ne peut être fait que par vous, donc pensez bien à consulter votre messagerie dans ces périodes.

Solidaires Finances Publiques ne défend par ailleurs, que les dossiers pour lesquels elle a eu un mandat clair et déterminé de l'adhérent.



Rien ne se perd, Rien ne se crée, Tout se transforme !

Restitution des résultats suite à l'enquête de l'Observatoire interne de 2022

L'enquête de l'observatoire 2022 s'est tenue du 6 janvier au 18 février dernier. Pour l'année 2022, le taux de participation est de 38,4 % au niveau national (50 428 participants) et de 34% (282 répondants) au niveau de la DRFIP de La Réunion.

67% des agents estiment que l'évolution de la DGFIP ne va pas dans le bon sens et 63 % que le rythme des changements au sein de la DGFIP est trop rapide. Un ralentissement du rythme des changements est observable sur les 3 dernières années. Il n'est pas du fait de la DGFIP mais de la crise sanitaire. Doit-on s'attendre à un coup d'accélérateur dans les mois ou les années à venir ??

46% des répondants estiment être bien informés sur les réformes et les projets en cours au sein de la DRFIP de La Réunion et 58% estiment qu'ils ne sont pas acteurs/actrices des changements au sein de notre direction locale. Ces taux montrent qu'une large majorité (plus de 50 %) des agents sont mal ou peu renseignés sur ce qui se passera dans l'avenir. Comment être acteurs lorsque les directions n'incluent pas les agents pourtant les premiers concernés par des réformes décidées en haut lieu. Doit-on parler de mépris ? Par ailleurs, nous notons la volonté des agents d'avoir plus d'écoute et de collaboration dans les pratiques managériales.

23% des répondants ont un temps de télétravail de 3 jours par semaine et 42% ont un bilan positif du télétravail au niveau national. Au niveau local, ces taux sont de 68% et de 86% respectivement. Le télétravail a permis de concilier vie privée et vie professionnelle mais aussi d'apporter une souplesse et un confort notamment dans les déplacements. Cependant, il a désorganisé les services. Les sentiments négatifs qui en sont ressentis sont l'isolement par rapport aux collègues, des mauvaises conditions d'installations à domicile et des difficultés d'organiser au mieux des réunions en visio. En effet, le problème de la qualité de la connexion sur La Réunion est un vieux loup de mer. Le télétravail ne convient pas à tout le monde. Trouver le bon équilibre entre agents présentiel et ceux en distanciel est une gymnastique particulièrement difficile est devenu un vrai défi pour les directions dans ce contexte d'assouplissement des restrictions sanitaires. De plus, tous les métiers présents au sein de la DGFIP ne peuvent faire l'objet d'un télétravail. Parallèlement, 67% des agents répondants s'accordent sur l'augmentation de leurs charges de travail et une mauvaise répartition de cette charge (plus de 50%).

Sur les sujets touchant à la projection des agents au sein de la DGFIP tels que : les promotions, la reconnaissance et la rémunération, les chiffres sont tous inférieurs à 50% de satisfaction. Pour certains items comme l'objectivité des facteurs permettant d'obtenir une promotion, le taux est de 19% ! Dans sa majorité, les agents ne voient plus de possibilités d'évolution, ce sondage a mis en évidence une rupture de confiance en termes de reconnaissance et de valorisation dans le travail.

Les réformes successives de ces dernières années y ont grandement participé. En effet, depuis des années, la DGFIP voit ses effectifs réduire à peau de chagrin et ce n'est pas terminé. Comme une direction au sein le ministère de l'économie et du budget, la DGFIP doit montrer l'exemple !!

Au sujet du sentiment d'être confronté à des usagers agressifs ou incivils, 41% des participants notent que ce sentiment est présent rarement. Il est certain qu'en recevant moins le public cela diminue statistiquement le risque de rencontrer des situations conflictuelles. Avec la déclinaison du NRP au niveau national comme local, le nombre de structures de la DGFIP dans le maillage territorial a fondu comme neige au soleil. Comment dans ce cadre délivrer un service public de qualité ?



Sondage Télétravail DRFiP Solidaires974, quels enseignements en tirer ?

Ce sondage fait pour y voir plus clair sur le télétravail au sein de la DRFiP 974 a été envoyé à tous les agents de La Réunion. Nous avons eu 190 réponses ce qui est un bon score (près de 25% des effectifs). Cet échantillon nous permet d'établir des statistiques fiables (marge d'erreur d'environ +/- 3%) sur le ressenti général des agents.

Les avantages

- 60% de nos collègues voient comme premier avantage au télétravail la réduction du temps de trajet hebdomadaire. Entre le coût du logement qui pousse à s'éloigner du travail et les problèmes de circulation, rien d'étonnant ici.

- 54% de nos collègues perçoivent comme avantage au télétravail une possibilité de mieux travailler. Le calme, l'ambiance propice au travail est à la maison, pas dans les services.

- Les autres catégories sont largement minoritaires parmi les collègues ce qui permet de dire que nos collègues voient des avantages simples au télétravail : une amélioration de leur condition de vie personnelle et de leur capacité à mieux travailler.

Les désavantages

- 44% de nos collègues voient dans le télétravail une perte de relations sociales. Cette réponse majoritaire est à lier à la seconde plus fréquente.

- 41% de nos collègues craignent de perdre de vue certains collègues. En effet, quand on cumule les périodes de congés, de télétravail, de temps partiel, on obtient des collègues qui ne se croisent plus dans un même service voire dans une même cellule.

- Les autres catégories sont équivalentes et bien plus basses. On peut conclure que les agents de la DRFiP 974 voient dans le télétravail un risque de « désocialisation professionnelle » et le fait que les incidences sur le travail lui-même sont reléguées en second plan incite au questionnement.

Une proposition de lecture de ces chiffres

À la réflexion, vu les chiffres, je pense que le télétravail est avant tout perçu comme un accroissement du bien-être personnel. Les difficultés perçues sont sociales et les évidents problèmes d'organisation dans les services qui sont relayés par les collègues partout sur le territoire semblent être ignorés. Du moins, les collègues ne les voient pas comme des difficultés imputables au télétravail mais comme les conséquences de l'organisation de celui-ci ou de sa non organisation.

Florent pour la section Solidaire974

Exercice "Remue-méninges !"

Une occasion de se regarder intéressante mais pas aboutie !

Sur l'exercice, comme nous vous l'avons dit de façon transparente, nous étions plutôt curieux et nous pensions qu'il pouvait y avoir une occasion de dire les choses clairement, pour des services ou beaucoup de non-dits ou de ressentis ne sont pas exprimés.

Ce fut généralement le cas ... pour ceux qui ont pu y participer.

Les correspondants et collègues nous ont fait remonter les comptes-rendus de ces réunions et il est clair que beaucoup de collègues ont pu et se sont exprimés sur leur mal-être, leurs questionnements, leur inquiétude sur le service public que nous rendons, leurs métiers et la dégradation qui les caractérise, la perte de sens et de formation, la disparition progressive de la connaissance, de la transmission des savoir-faire ou savoir-être, le manque de cohésion pour des organisations trop perturbées par les réformes, une dématérialisation galopante ... Comme si les choses et nos métiers nous échappaient.

Le positif de l'exercice fut de libérer la parole et d'échanger à nouveau sur nos services et nos missions en toute mesure, et simplicité.

Les bémols en revanche ont été nombreux et nous les avons évoqués avec le Directeur local à plusieurs reprises :

Tout d'abord, une inégalité entre les services car certains n'ont pas pu faire cette réunion pour des raisons de contraintes de temps (délai trop court pour organiser), des raisons de conjoncture (vacances des chefs de service, ou indisponibilité de ces derniers).

Ensuite, une présentation par certains chefs de service d'un cadre de discussion un peu trop restreint alors que cela devait donner lieu à plus de liberté dans les thématiques abordées.

Peu d'incitation dans certains services envers les collègues, notamment télétravailleurs, ce qui n'a pas permis à l'ensemble des collègues de participer en présentiel, car c'était bien là le but de l'exercice, non ?

Et enfin, une synthèse finale remontée à la délégation de la DG, effectuée par la division stratégie, qui a relevé effectivement d'une certaine stratégie car elle n'a restitué que la partie technique et l'évolution métier et ne parlait pas de tout le ressenti.

Or, il est clair que c'est bien le ressenti et l'expression de questionnements plus profonds sur les missions et les métiers qui ont été majoritairement exprimés dans ces réunions.

Il est encore trop tôt à la DRFiP de La Réunion pour savoir donner à ce genre d'exercice plutôt novateur, toute la valeur et l'utilité qu'il peut avoir et qui était recherché au vu de la lettre du DG.

Mais cela viendra peut-être, on peut essayer l'optimisme ...





BREVES ...

Garde à vous !



Convention des cadres A du 21 juin 2022 :

Pour cette grand-messe, les inspecteurs ont dû se contenter du pôle technologique universitaire, certes moins prestigieux que le golf du Bassin Bleu mais plus propice à la concentration surtout s'agissant de la présentation magistrale du NRP et des résultats 2021. Satisfecit général !

Le collectif a néanmoins ses limites : en guise de reconnaissance du travail accompli, certains ont eu la bonne idée de réclamer au directeur une médaille... individuelle bien sûr !

En attendant, ce jour-là, les cadres A se sont vus offrir un buffet déjeunatoire, pris debout, histoire de ne pas s'asseoir sur leurs lauriers et de rester au garde-à-vous.

Sommes-nous encore vivants ?

En SIP, la seule vraie formation à acquérir est de pouvoir mettre en veille une partie de son cerveau en arrivant le matin et de la libérer en partant le soir.

1 liste, 2 listes, la moitié d'une liste, cliquer, surtout ne pas trop se poser de questions !

De plus intelligents que vous le font pour vous....

Réfléchir, anticiper, projeter, chercher, comprendre, ne sont pas des priorités, ni des qualités requises ou à développer.

Statistiques, lesquelles ? Service public, lequel ?

Incohérences, répétitions, erreurs, ce n'est pas grave !

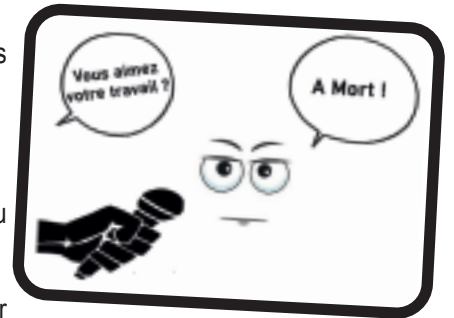
Absence d'équité fiscale, vous n'êtes pas là pour ça !

Des doutes ? n'en ayez pas, tout va pour le mieux. Quelqu'un quelque part veille ou quelque chose ...

Des retards, c'est dans l'ère du temps, un changement de société, un truc comme ça ...

Dérive sur les règles du vivre ensemble, dérive sur la cohésion d'équipe, dérive sur l'intelligence collective.

Le bon sens et le métier nous échappent, inexorablement !



Mauvaise donne !

Pendant des années, **les 2 trésoreries Hospitalières du CHD et du GHSR** ont travaillé seules, en toute autonomie, voire en isolement !

En fait, pas grand monde ne s'intéressait à la matière !

Et puis soudain, le mot magique : **fusion** ...

Une antenne maintenue à l'arraché au Nord, une inertie considérable de la part de l'administration pour lui faire obstacle et la vider de sa substance, en faire une « anomalie », puis la faire disparaître.

En passant par une certification des comptes qui a demandé aux équipes deux années de travail acharné, alors qu'aucune autre collectivité ne s'est vue imposée d'aussi lourdes contraintes à La Réunion.

En bref, un laboratoire à ciel ouvert ! Très rarement des échanges sérieux sur le métier, mais plutôt des tracés sur un agenda.

Le nouveau service piétine, recule, la connaissance s'en va, le dialogue avec l'ordonnateur est rompu, personne ne s'en étonne !

Sacrifié sur l'autel de la stupidité administrative, et de la prétention de quelques fonctionnaires à la vue trop courte ! Un grand bravo pour cet immense gâchis !!!!!



Il était une fois ... les trésoreries hospitalières

Un peu d'histoire ...

Il y a 10 ans, après une année de batailles, d'échanges très houleux avec notre Direction locale, d'intervention auprès du directeur du CHU de l'époque, **Solidaires Finances Publiques parvenait à éviter la fermeture totale de la Trésorerie du CHD de Bellepierre à la suite de la création du CHU et fusion avec le GHSR de Saint Pierre.**

Le maintien d'une antenne qui nous semblait la meilleure solution pour la collectivité, le patient usager et les missions fut décidé au terme d'un gros travail de notre organisation et du chef de poste de l'époque de la Trésorerie du CHD.

Cette antenne a fonctionné en lien avec la Trésorerie centralisatrice malgré les obstacles que personne ne nous a aidés à surmonter (suppression ou gels d'emplois systématiques sur le Nord par la Direction locale à chaque mouvement de mutation) grâce à une implication sans faille des agents qui y travaillaient, et ce, durant 8 ans.

Ce fonctionnement a permis à la Trésorerie du CHU de passer le cap de la fusion comptable dans les délais et sans anomalies (ceux qui ont vécu cela savent quel travail de rigueur et de collaboration avec l'ordonnateur cela représente) mais aussi d'obtenir la certification des comptes du CHU, seule et unique grosse collectivité à y être à ce jour parvenue dans notre département (c'est tellement simple qu'actuellement le processus est en suspens pour les autres collectivités en raison des difficultés).

Notre Direction locale a tout fait pour que cette antenne se vide au fur et à mesure, il n'y a eu clairement aucune volonté de la maintenir, ni de soutenir les collègues qui y œuvraient au quotidien.

Les difficultés des derniers mois de l'antenne, avec la fusion du Centre Hospitalier de Saint Benoît en 2018, ne sont dues qu'au manque d'emplois et de suivi des problématiques de la mission, avec une politique d'autodestruction par ceux qui auraient dû la protéger, à savoir **le Directeur local de l'époque ; quand elle a disparu définitivement en 2020, il a dit mettre selon lui « fin à une anomalie ».**

La fusion physique s'est donc faite en Septembre 2020, et très peu de collègues ont suivi la mission au Tampon. Les Hôpitaux de St Paul ont rejoint cette unique Trésorerie hospitalière et à partir de ce moment tous les services travaillant sur le métier se sont trouvés éloignés physiquement des services des collectivités gérées, et cet éloignement a eu un impact considérable sur le travail. De nombreux agents nouveaux sont arrivés sur la mission et étaient à former.

Ensuite, **la réorganisation NRP a commencé à la DRFIP de La Réunion et la Trésorerie du CHU a disparu des radars. On est passé à autre chose !!**

Mettre fin au silence !

Nous avons alerté à plusieurs reprises notre Direction locale sur les suppressions d'emplois (aucun transfert d'emploi de A alors que 3 cadres A « sachants » travaillaient sur ces hôpitaux avant) qui ont été la conséquence de cette fusion, sur le bouleversement qu'allait connaître la structure avec 4 collectivités dont une très grosse, **la sous-évaluation des charges, notamment sur la masse de travail qu'allait impliquer cette spécialisation sur un seul poste, avec des pratiques différentes**, des efforts de formation colossaux et l'éloignement physique des services ordonnateurs, qui avaient eu l'habitude, les uns comme les autres, de travailler avec la DRFIP de bureau à bureau pendant de longues années.

Mais non, la fusion était faite, l'installation terminée, les missions semblaient ne pas intéresser grand monde. Isolée, loin du siège de la Direction, isolée dans ses missions, dans son silence, dans ses souffrances et ses mal-être (le remue-ménages n'est même pas passé par la Trésorerie hospitalière pour une raison qui nous est encore inconnue), isolée avec le poids de sa charge, le manque d'expérience, la spécificité de son métier.

La situation s'est fortement dégradée, celle de ses agents mais aussi celles de ses missions.

Monsieur le Directeur, du temps de l'antenne, cette Trésorerie fonctionnait mieux, clairement !

Elle gère aujourd'hui 4 hôpitaux dont le CHU avec une vingtaine d'agents et elle coule.

Elle souffre d'un manque d'effectifs flagrant, des changements brutaux et mal préparés ou accompagnés, elle souffre d'une méconnaissance de sa charge de travail, de l'éloignement physique et moral de l'ordonnateur avec une situation devenue conflictuelle.

Une Trésorerie hospitalière en conflit avec un ordonnateur, c'est exceptionnel et cela doit vous alerter au plus haut point, cela n'a jamais été le cas auparavant, avec aucune de ces 4 collectivités.

Nous vous avons interpellé à plusieurs reprises depuis début 2022, mais vos réponses restent évasives, on élude le sujet et rien ne change.

Retards considérables sur les virements bancaires, recouvrement forcé empêché d'agir en raison de Comptes d'imputation provisoire pléthoriques, problèmes de trésorerie alors que des sommes sont en CIP Etat par millions, excédents de versement non remboursés, délai de paiement du comptable passé de 4 jours du temps de l'antenne à plus de 10 jours, retards sur les marchés

Qu'est ce qui a dérapé, Monsieur le Directeur ?

Un ensemble de facteurs probablement : changements trop soudains et massifs, mauvaise connaissance des missions par les décideurs, manque d'accompagnement, d'anticipation, de suivi des restructurations importantes, perte de compétences due aux fusions, et manque d'humilité peut être !

L'administration a, soi-disant mis fin à une anomalie, mais une anomalie qui permettait aux Trésoreries d'accomplir leurs missions. La normalité qu'elle a créée sur le papier, a engendré bien pire, puisqu'elle ne permet plus à la DRFIP d'accomplir au mieux son métier, celui de comptable (pas celui de médecin, de directeur d'hôpital ni de service de tutelle), le nôtre tout simplement.

Les collègues souffrent, les collectivités souffrent, ces mêmes hôpitaux qui sortent d'une période douloureuse, celle de la COVID, qu'on a applaudi un soir de grande détresse.

Quel gâchis, quelle résistance pour ceux qui s'acharnent encore à vouloir accomplir leurs missions dans un silence assourdissant, et tellement dégradant pour nous tous.

PNRF, ex-service des produits divers ...

Service mal aimé

En décidant de sortir de l'ombre certains services qu'on oublie, notre pensée est venue assez naturellement envers ce service de Direction, dont on parle peu, voire jamais, mais qui assure des missions essentielles au même titre que les autres. Ils ne sont jamais dans les premières pages, et font peu l'objet de demandes de mutation en leur sein.

Le service PRNF, anciennement produits divers a toujours été un parent pauvre, un peu méprisé, avec des tâches ingrates, des missions très spécifiques avec des enjeux financiers et politiques bien moindres que d'autres services. Les indus de l'administration (fonds emploi solidarité, aides perçues à tort ...), la taxe d'aménagement, si redoutée des agents de la DRFIP par sa complexité et sa lourdeur, des petites taxes marginales issues de l'incroyable imagination de nos législateurs, sont le lot quotidien de nos collègues, avec pour moyens informatiques, des applications peu performantes et une survivance du papier qui relègue la dématérialisation à un épisode de science-fiction, ils sont dans un monde à part ...

Jamais prioritaires dans les tâches de Direction, ils manquent

d'emplois de façon criante, car ils ne bénéficient jamais des arbitrages favorables.

Installés dans peu de places, avec peu de rangements, ils s'entassent au milieu des cartons et des armoires métalliques, comme dans le bon vieux temps de la DGCP d'il y a 25 ans ... La matière n'attire pas, les conditions de travail non plus, et souvent dans le silence le plus total, ils assurent tous les jours une mission d'accueil téléphonique intense, avec un public souvent difficile les taxes à recouvrer étant peu connues ; et à ceux qui ont récupéré des indus, je pense que cela leur dira quelque chose !

Alors nous voudrions rendre hommage aux agents qui œuvrent dans ce service, qui y apportent une conscience professionnelle exceptionnelle, qu'on voit peu sur les pages d'Ulysse, mais qui sont encore parmi les seuls à faire de l'accueil public en Direction dans des conditions de travail bien médiocres.

Foncier Innovant et La Réunion, où va-t-on?

Le CDIF, quoi ? qu'est ce ?

Le CDIF a trois missions (foncière, cadastrale et topographique). La mission foncière c'est la confection des rôles d'imposition à la Taxe Foncière, la mission cadastrale c'est la vérification des opérations des géomètres expert et la mission topographique concerne la tenue du plan cadastral.

Le Foncier Innovant quoi ? qu'est ce ?

La dernière marrote de la centrale pour régler les problèmes de la sphère foncière, c'est à dire en vrac le manque d'effectif, la chute drastique du nombre du géomètres (927 au niveau national pour seulement 1017 postes existant), la base fiscale qui ne suit pas, les loupés des missions cadastrale et topographique, etc.

Le Foncier Innovant ça donne quoi ?

Le Foncier Innovant c'est le recours à l'intelligence (très) artificielle pour exploiter les orthophotos* en lieu et

place des géomètres du cadastre. C'est à dire un ordinateur qui va automatiquement rectifier le plan cadastrale (construction neuve ou démolition), localiser les nouvelles constructions à taxer et même proposer une évaluation aux agents. C'est prometteur d'après la Centrale, mais lors des tests et préfigurations on s'est rendu compte que l'IA est très méthodique et "efficace", le moindre poulailler devient une maison, une bâche sur un toit en travaux : une piscine sur un toit terrasse. Imaginons à La Réunion, une maison moyenne avec un guetali, une varangue, un garage séparé, un poulailler et une piscine devient une grande maison (la varangue est interprétée comme de la surface habitable) avec 3 bungalows (les dépendances baties) et une piscine.

Et quelles autres conséquences ?

Le Foncier Innovant déforme le plan, surtout en montagne, La Réunion étant plate comme un billard il n'y a aucun problème de ce côté là... Dommage quand la mission du cadastre

c'est de produire un plan le plus juste possible. Ensuite, autre limite, l'algorithme fait des erreurs de positionnement du bâti sur les parcelles (donc un potentiel d'imposition à tort farmineux). Parce que les parcelles sont petites (de plus en plus courant sur l'île) et le plan décalé par rapport aux orthophotos (aussi courant ici, faute de remaniement et de mise à jour du parcellaire) donc la machine peut évaluer votre maison, chez le voisin...

Et alors, où va-t-on dans la sphère foncière ?

Vers une situation fortement dégradée. Ce qui attend les collègues de la sphère foncière c'est une qualité du plan défailante, travail des géomètres en voie de disparition, travail des agents déstructurés et très probablement un soupçon de suppression de poste pour corser l'affaire.

* <https://fr.wikipedia.org/wiki/Orthophotographie>

Service Public et Accueil à bout de souffle !

Le constat est clair : **depuis la covid 19, la mécanique s'est enrayée ou accélérée selon le côté où l'on se place.**

Nos accueils essentiels se font dans les SIP du département et leurs accueils de proximité qui se retrouvent chargés de l'accueil physique pour l'encaissement en espèces ou CB, et les renseignements pour tous les produits et impôts en tous genres... Du coup ils sont surbookés, donc utilisent le système flyers (« **expliquez votre problème par écrit et on vous rappelle** » ????) ou renvoient le public chez le buraliste du coin, voire à la Maison France Service, qui au bout du compte, finit par les renvoyer d'où ils viennent car ils n'ont pas la réponse à leurs interrogations.

Bref un système à bout de souffle à peine mis en œuvre ...

Le contribuable ou usager devient une balle de ping-pong !

On oublie le taux d'illettrisme, l'illectronisme, la pauvreté, tout cela bien plus prégnant qu'en métropole, comme une machine enrayée qui broie doucement sur son passage, crée des laissés pour compte (les jeunes et moins jeunes, les petites entreprises, les artisans, les fragiles...)

Les autres services ne sont plus sensés que faire de l'accueil sur RDV, mais dans les faits, il faut chercher les rendez-vous car ils sont rares.

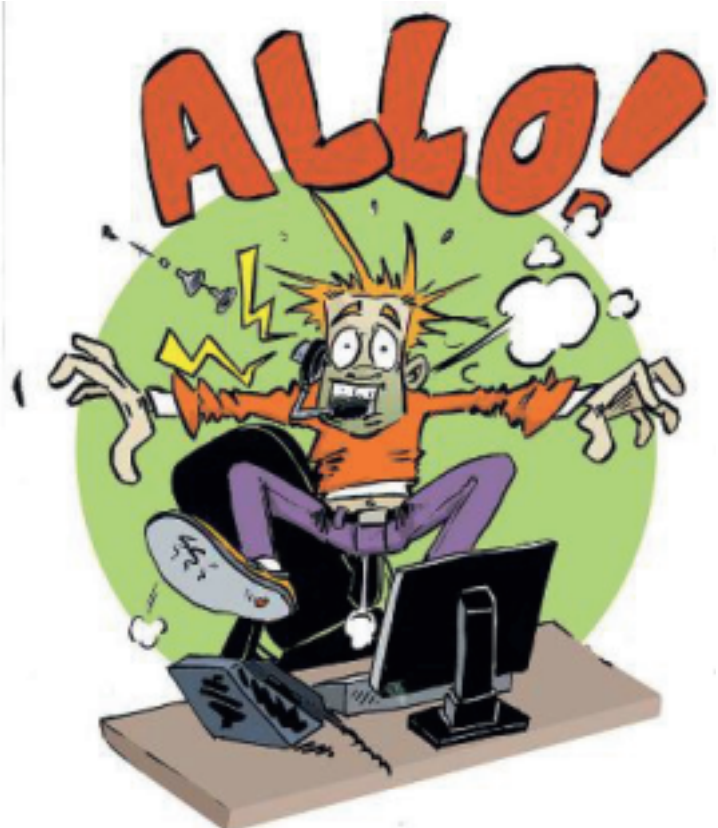
Quant à l'**accueil téléphonique**, après un auto-satisfecit en début d'année, avant de savoir vraiment où on en était, la Direction a fini par admettre que cela **ne fonctionne pas** ! Entre le manque de bon matériel (téléphones obsolètes ou renvoi d'appel impossible), le manque d'agents en présentiel, les collègues en télétravail qui avouent eux-mêmes se mettre en télétravail pour échapper au téléphone, et la non-priorisation de cette technique d'accueil dans nos services, seulement 15 % des appels des contribuables sont aboutis. Une misère et une honte !

Qui de nous accepterait d'être traité ainsi face à une administration ? nous sommes les premiers à nous en plaindre lorsque nous devons faire nos propres démarches.

Et enfin, l'**accueil par mail et E.contact, exponentiel car toutes les autres formes d'accueil sont saturées**, un outil qui nous mène à la folie entre les échanges multipliés, les réels problèmes de suivi et d'affectation au bon service et de compréhension avec les usagers, les réponses approximatives, trop rapides ou trop techniques, le non suivi par portefeuille qui amène les collègues à se contredire entre eux, bref une chaîne sans fin qui ne cesse de s'allonger et ne contente plus personne, quand on n'envoie pas les usagers faire le tour de France par les renvois dans les centres spécialisés qui finalement vous les renvoient en bout de course afin de gérer la situation au plus près. Une gabegie !

Il n'y a plus de « plus près », il n'y a plus de pragmatisme, plus d'efficacité, un ras-le-bol de l'usager, un ras-le-bol de l'agent derrière son écran qui a bien conscience qu'on marche sur la tête, un ras-le-bol de l'agent d'accueil qui récupère les poubelles car il devient le seul point d'entrée pour tout le déversoir de mécontentements et de questionnements. Car il reste le seul humain dans cette grosse machine mécanisée qui nous emporte, et que nous contrôlons si peu.

Il faut repenser tous ensemble l'accueil, son organisation, sa répartition, sa lourdeur, il faut retrouver le chemin du bon sens et nous rapprocher de la population à nouveau, renouer le lien social, retrouver ce qui a fait que nous sommes au service du public et de tous les publics. Si tout le monde fait une partie, l'accueil sera moins lourd pour la partie physique, téléphonique et enfin par e.contact . C'est notre mission première et si elle est bâclée, le boomerang nous reviendra en force par des suppressions d'emploi et un accroissement de nos charges de travail à l'arrière.



ACTION SOCIALE, LA CASSE CONTINUE EN 2022 ...

1) Une année de plus sans arbre de Noël :

Après deux ans de COVID qui ont privé les familles de ce moment de convivialité et de partage, nous avons espéré cette année renouer enfin avec cette manifestation tant attendue.

Hélas, 2022 sera encore une année sans, cette fois-ci pour des raisons d'économies budgétaires !

La hausse exponentielle des tarifs des prestataires et le refus du Secrétariat Général d'augmenter le montant des crédits d'actions locales priveront une fois de plus les enfants réunionnais de cet évènement magique.

2) Une année de plus sans distribution de jouets :

C'est encore la double peine en 2022 : non seulement pas d'arbre de Noël mais aussi pas de distribution de jouets pour les marmailles de 0 à 7 ans.

Depuis que le SG a passé un marché national avec NATIXIS pour l'attribution de cartes-cadeaux, les plus petits se retrouvent privés de jouets qui font pourtant partie de la magie de Noël!

Ce marché n'a pas tenu compte des spécificités des DOM et plus particulièrement de La Réunion.

En effet, seules 5 enseignes locales acceptent les cartes-cadeaux NATIXIS.

Sans compter que la rematérialisation des cartes et l'envoi postal à domicile restent problématiques et dissuasifs.

3) Une année de plus en sursis pour la résidence EPAF de La Saline :

Après des négociations menées au niveau national par Solidaires aux Finances, les tarifs qui étaient appliqués pour la location seront soumis au QF en 2023.

Cependant, suite à la grande braderie des résidences EPAF en métropole, l'existence de celle de la Saline pourrait le 31 décembre 2022, date butoir de la convention, être sur la sellette et suivre le même sort que les précédentes vendues pour une bouchée de pain.

Nous devons donc rester très vigilants afin d'éviter qu'elle ne rejoigne la longue liste des centres qui auront été cédés.

4) Une année de plus à réformer ou plutôt «déformer» notre action sociale :

- en régionalisant les compétences et en supprimant des emplois de délégué(e)s ;
- en diminuant les budgets alloués ;
- en externalisant les structures et les prestations.

**DEFENDRE L'AVENIR DE L'ACTION SOCIALE EST L'AFFAIRE DE TOUS !
RESTONS MOBILISES !**

Une rencontre essentielle ... pour le centre EPAF de La Saline

Solidaires Finances Publiques Réunion sera reçue par le Secrétaire Général de la DG au sujet du centre EPAF de la Saline, la même semaine que celle où elle sera reçue par le Directeur Général.

Eric Métro, défenseur de ce site depuis de longues années, sera reçu pour la seconde fois dans ce cadre. Ayant convaincu le SG de l'époque de créer un centre EPAF sur ce site, Eric n'a eu de cesse de se battre au sein même du comité de l'EPAF pour améliorer sa gestion aux profits des ayants du MEF de La Réunion.

En tant que gestionnaire imposé, l'EPAF n'a pas vraiment mis de bonne volonté pour en faire une résidence sociale conviviale et donc plus attractive pour augmenter sa fréquentation par une tarification plus attractive, la mise en place d'une basse saison et des conditions d'utilisation moins

limitatives, cherchant même un autre prestataire pour le gérer.

En juin 2022, contre toute attente et plusieurs interventions au comité EPAF, ce dernier a enfin proposé et fait voter la création d'une basse saison et une tarification au QF pour le site de La Saline en 2023.

Néanmoins, une fois de plus, le site est en danger, le SG devant officialiser au plus tard le 31/12/2022 son intention de conserver ce terrain dans le giron de l'action sociale de notre ministère.

Ayant utilisé tous nos recours, CDAS, BN, visite du DG à La Réunion pour faire savoir au SG l'intérêt de conserver ce site au profit de l'action sociale, un rendez-vous nous a été accordé durant la semaine du 12 au 16 septembre. Comme d'habitude, nous mettons toute notre confiance en Eric qui connaît le dossier par cœur pour aller défendre ce site de La Saline.



Histoire du syndicalisme

Dans le monde comme en France, l'avenir du travail est incertain, certains semblent penser que celui des syndicats le serait tout autant. Diverses littératures font écho de la faiblesse du syndicalisme et de la réduction du nombre des adhésions au fil du temps affectant ainsi la capacité des syndicats à organiser la défense des travailleurs. C'est l'enterrer trop vite et le réduire à un nombre alors qu'il n'en reste pas moins toujours plein de vitalité.

Le vendredi 1er avril 2022, les salariés d'un entrepôt d'un géant du commerce en ligne à New York savourent leur victoire : la création d'un syndicat, une première aux Etats-Unis depuis la création de cette société qui avait réussi jusqu'ici à repousser toute velléité des salariés à se regrouper.

En 2022, le syndicalisme est ainsi toujours utile et incontournable pour la meilleure défense individuelle et collective des travailleurs et ce, depuis sa création au 19ème siècle. Le syndicalisme s'est développé dans un contexte politique et social d'une effroyable misère ouvrière marqué par la 1ère révolution industrielle.



En 1860, la durée hebdomadaire du travail est estimée à 85 heures. Le progrès de l'éclairage a permis d'augmenter la durée de la journée de travail qui ira jusqu'à 15 heures et plus, les machines coûtent cher il faut donc les faire tourner le plus possible pour les amortir. Les ateliers sont plus dangereux que les champs, et il n'y a pas d'assurances ni d'indemnités ; en cas de maladie ou d'accident c'est inexorablement encore plus de misère. " Je tire les wagonnets de charbon de 6 heures du matin à 6 heures du soir, il y a une pause de 1 heure, j'ai tiré les wagonnets quand j'étais enceinte... J'ai eu une ceinture autour de la taille, une chaîne qui me passe entre les jambes et j'avance les mains et les pieds... j'ai tiré les wagonnets jusqu'à m'arracher la peau ; la courroie et la chaîne sont encore pire quand on attend un enfant"

C'est au Royaume-Uni qu'apparaissent, vers 1850, les premiers syndicats, les Trade Unions : les ouvriers se regroupent pour obtenir des garanties contractuelles ou législatives (en cas de maladie, d'accident du travail, de chômage, etc.). Ils réclament également un salaire minimum, la limitation de la durée de travail et des congés payés. Les syndicats britanniques sont reconnus en 1871. En France, le syndicalisme, est resté longtemps bloqué par la loi Le Chapelier de 1791, puisqu'elle l'interdit purement et simplement jusqu'à la loi dite Waldeck-Rousseau de 1884.

Pour améliorer leurs conditions de travail et de salaires, les ouvriers ne tardent pas à s'organiser. À la fin du 19ème siècle, la grève devient le principal moyen de lutte des ouvriers. Elle est autorisée en France à partir de 1864. Les grèves sont cependant très violemment réprimées, au besoin par l'armée. Elles ont permis la réglementation du travail des enfants et des femmes. En 1906, une dramatique explosion dans la mine de Courrières provoquent la mort de 1000 mineurs. Pour protéger les ouvriers, un décret du 1er octobre 1913 a introduit des mesures d'hygiène et de sécurité dans les industries. La loi du 13 juillet 1906 impose le repos hebdomadaire. Une loi de 1945 a permis la création de la Sécurité Sociale sur le principe de la solidarité par son financement, mise en place des statuts dans la Fonction Publique, congés payés, l'action sociale, + 3,5% d'augmentation en 2022, même si insuffisante pour Solidaires Fip etc...

Toutes ces avancées qui peuvent nous apparaître évidentes aujourd'hui, n'ont été acquises qu'au prix de beaucoup de sacrifices consentis par des hommes souvent misérables, mais déterminés à imposer un monde meilleur, plus juste.

Les militants de Solidaires Fip 974 entendent, au quotidien, préserver cet héritage et porter la voix des agents auprès de la Direction pour l'amélioration de leurs conditions de travail et défendre les emplois. En présentiel ou en télétravail, revendiquez cet héritage, préservez le lien social. Avant tout le syndicat est une affaire de solidarité.



« Ti pa ti pa na semé »

Titre d'un livre de l'auteure Gaëlle Gonthier sur le naturaliste Raymond Lucas, il illustre parfaitement le travail entrepris au Centre des Finances Publiques de Saint-Pierre pour mettre en valeur la riche biodiversité de notre île.

Depuis quelques mois, trois ruches sont installées sur le site. Une micro-forêt d'arbres et d'arbustes endémique de La Réunion sera plantée dans quelques semaines.

La réflexion autour des ruches a été pensée avec le Syndicat Apicole de La Réunion (SAR), l'UNAF (Union Nationale de l'Apiculture Française) et la SHLMR, le voisin le plus proche.

Des échanges, des rencontres, des conseils écoutés, une volonté d'aller au delà de la réglementation,...tout cela afin de donner à ce projet coopératif une force collective. Le suivi de ces ruches se fait dans le cadre d'un programme national, « Abeilles, sentinelles de l'environnement », à but non lucratif, de sensibilisation et d'information pour la sauvegarde de l'abeille et des pollinisateurs sauvages et la protection de la biodiversité. A ce projet utile, trois agents ont amené un supplément d'âme en décorant magnifiquement ces ruches.

Le choix des endémiques a été effectué sous l'oeil expert et très exigeant de Raymond Lucas, célèbre naturaliste. Ce sont des espèces adaptées à la zone géographique qui seront plantées.

Que vient faire Solidaires Finances Publiques dans cette histoire ?

Solidaires Finances Publiques assure la défense collective et individuelle des intérêts des agents tout en défendant les missions, les structures et les emplois.

A cela, nous avons toujours défendu La Réunion dans toute sa dimension. Par son histoire, sa géographie, son éloignement de la France hexagonale, sa démographie, sa faune, sa flore, ses contraintes, ses atouts,...l'île de La Réunion doit tracer parfois son propre sillon. Nous avons donc le devoir de revendiquer certaines singularités pour faire face aux défis collectifs. Nous l'avons démontré en de multiples fois sur des sujets métiers, sur le NRP, dans nos audiences DG, ministérielles ou Fonction Publique.

Sur le sujet des ruches et des endémiques, Solidaires Finances Publiques a été force de proposition et acteur. Ces projets ont été portés par des militants de Solidaires Finances Publiques. La Direction s'est engagée à nos côtés. Elle a financé le rucher sur ses fonds propres. L'ensemble de l'opération des endémiques (plants, système d'arrosage, panneaux en bois,...) sera réalisée grâce au financement du Ministère dans le cadre d'un appel à projets « Tous acteurs de Bercy Vert » porté par des collègues.

Les autres Organisations Syndicales n'ont pas émis d'avis négatifs lors d'un CHSCT...et fait notable, la représentante de FO nous a même félicité.

Bien entendu, ces actions aussi utiles qu'elles peuvent l'être ne remplaceront pas une véritable politique nationale en faveur de la transition écologique et s'assurer du financement pour qu'elle soit juste socialement.

Mais cela ne doit pas nous empêcher d'agir où c'est possible...et cela vaut pour beaucoup de sujets.

Ti pa ti pas, narivé...et surtout il n'est pas nécessaire de Kont' pa si bato mon frèr pou sote la rivière.

