

SOLID'AIR CentrOuest

Juin 2023



Edito

INFLATION 5,1 % VERSUS HAUSSE DU POINT D'INDICE 1,5 %!

Ce 12 juin se tenait une rencontre salariale de la Fonction Publique présidée par le ministre Stanislas Guérini. Celui-ci a présenté des mesures pour les agent·es publics sans qu'aucune discussion ne soit possible sur le contenu.

Le ministre a annoncé que la valeur du point d'indice, qui sert à calculer le montant des rémunérations et pensions des agent·es publics, serait revalorisée de 1,5%, portant sa valeur brute à 4,92€ au lieu de 4,85€. Rappelons que l'inflation continue de galoper en France, depuis 2 ans. La situation des rémunérations des agent·es publics ne cesse de se dégrader, notamment pour les plus bas salaires de la catégorie C et B. L'absence de politique salariale à long terme est responsable de cette situation. En effet, depuis 10 ans, le gel du point d'indice a provoqué des pertes de rémunérations de près de 20%, la valeur du point n'étant pas indexée sur l'inflation, le cours du point ne suit pas cette dernière comme c'est le cas pour le SMIC.

Le ministre a également annoncé une "prime pouvoir d'achat" temporaire, pas pour tout le monde et aux contours flous. Un montant dégressif entre 800€ et 300€ brut, pour les agent·es ayant une rémunération brute inférieure à 3 250€ brut mensuels (indemnités et primes comprises ?). Qui touchera 800€, qui 300€ ? Combien de personnes toucheront chaque montant ? Rien de plus flou. Pour Solidaires, cette prime n'est pas une bonne solution. Son versement devrait intervenir d'ici la fin de l'année 2023 mais on ignore si elle sera versée en une

ou plusieurs mensualités. Ce qui est en revanche très clair c'est la présentation trompeuse faite par le ministère qui indique des augmentations mensuelles intégrant cette prime, alors même qu'elle disparaîtra dès son versement terminé.

Pour Solidaires, les mesures à prendre sont d'ordre indiciaire, ce qui a aussi pour effet de faire augmenter le niveau des cotisations retraite, et donc d'améliorer le niveau des retraites. En outre, combattre la perte d'attractivité de la fonction publique passe nécessairement par une revalorisation substantielle des rémunérations, par un relèvement de la grille indiciaire et du déroulement de carrière.

CAMPAGNE GMBI : UN FIASCO ANNONCÉ !

Après des mois d'alerte de notre organisation sur cette opération à risques, portant sur la Déclaration des Biens immobiliers (via le service GMBI) en pleine campagne déclarative de l'impôt sur le revenu, cette dernière tourne au fiasco pour nos concitoyens et au cauchemar pour les personnels de la DGFIP.

Avec un nombre de contacts physiques et téléphoniques jamais vus en cette période de l'année (plus de 94 000 appels le 16 juin dernier derrière le numéro national 0809 401 401 par exemple), tous les Services des Impôts des Particuliers (SIP), les centres de contacts et les Services Des Impôts Fonciers (SDIF) sont au bord de la rupture. Il suffit de regarder les files d'attente interminables aux Centres des Finances Publiques pour s'en rendre compte !! Les e.contacts non traités sont tellement nombreux qu'il a été décidé d'en effacer carrément une partie !!

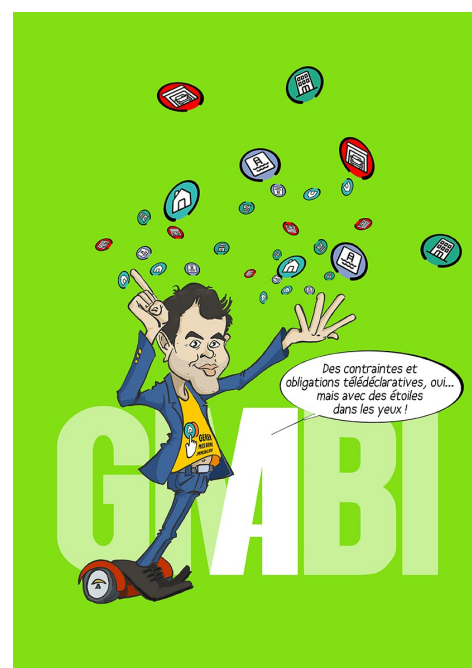
N°18

Citation du mois

"L'ÉCHEC EST SIMPLEMENT LA NON-PRÉSENCE DU SUCCÈS. MAIS UN FIASCO EST UNE CATASTROPHE DE PROPORTIONS MYTHIQUES."
ORLANDO BLOOM .

La lanterne sociale

Observatoire interne 2023 de la DGFIP : 5 % des agent·es estiment que leur motivation dans leur travail augmente. Pour plus d'un.e agent.e sur deux (55%) sa motivation diminue.



EDITO (SUITE)

Beaucoup d'usagers, notamment les personnes âgées ou en situation d'illectronisme, n'arrivent pas à finaliser leur déclaration. Le manque d'ergonomie de l'outil informatique ou encore les nombreuses informations immobilières erronées reprises dans l'applicatif poussent de nombreux usagers à se rendre aux guichets de l'administration des finances publiques.

L'absence d'une déclaration papier et le choix assumé d'une procédure totalement dématérialisée provoquent une forte incompréhension, et parfois voire de l'agressivité de la part des contribuables.

La DGFIP a-t-elle renoncé à être un service public ?

Face à ce fiasco, la Direction générale des Finances Publiques a annoncé un report de la date limite de la déclaration au 31 juillet 2023 au lieu du 30 juin, soit 30 jours supplémentaires pour absorber 40 % des déclarations manquantes !

RECRUTEMENT D'UN.E CHEF.FE DE SERVICE CONTRACTUELLE : ENTRE CONSTERNATION ET COLÈRE !

A la question, est-il possible

d'être inspecteur ou inspectrice divisionnaire à trente trois ans, nous vous aurions répondu, jusqu'à présent, non. En effet, pour se présenter à la sélection d'un.e d'inspecteur/ inspectrice divisionnaire des finances publiques de classe normale, un.e inspecteur/ inspectrice des finances publiques doit avoir atteint au moins le 8ème échelon et compter au moins sept ans de services effectifs dans un corps de catégorie A. Compte tenu des temps moyens dans chacun des échelons de 1 à 8, il est difficile d'être promu.e avant quarante ans. Mais les vérités de la carrière deviennent des inexactitudes sous le joug contractuel. Suite à un appel à candidatures national dans le cadre de la relocalisation de services des métropoles vers les territoires, un service va se voir diriger par un.e chef.fe de service contractuelle pour trois ans. Que la personne recrutée vienne d'un cabinet fiscal appartenant à un des « Big four » davantage connu pour sa capacité à conseiller l'évitement de l'impôt que le civisme fiscal ne manque pas d'étonner. L'accès des données de la DGFIP à des professionnel.les du chiffre qui retourneront dans le privé

interroge sur le respect de la confidentialité. Il est loin le temps du serment des fonctionnaires devant le tribunal... Enfin, ce recrutement contractuel sans condition d'ancienneté et de sélection au grade d'IDIV crée un lamentable préjudice aux collègues IDIV fonctionnaires qui devront se pousser devant les lauréats du casting !

L'objet de ce billet n'est aucunement de stigmatiser les collègues contractuel.les mais bien de dénoncer ce mode inégalitaire de recrutement. Pas de sélection liée au grade d'IDIV pour les contractuel.les, rien que de l'opacité et de la subjectivité.

Ce recrutement d'un.e chef.fe de service contractuel.le n'a pas eu lieu à la DIRCOFI Centre Ouest. Notre direction est loin d'avoir le monopole de toutes les inepties en matière de recrutement et de gestion des personnels. Pour autant, la direction de la DIRCOFI Centre Ouest, en recrutant des contractuel.les sur d'autres emplois, participe à cette entreprise de destruction du statut de la fonction publique.



PLATEFORME COLLABORATIVE NOVAE DÉPLOYÉE À LA DIRCOFI CO : MOYEN OU FINALITÉ ?

Selon ses promoteurs et promotrices, NOVAE est un espace de travail qui centralise les applications de collaboration et de partage déjà disponibles, les rendant ainsi mieux accessibles, et propose également des outils innovants de communication pour faciliter les échanges au sein des communautés de travail numériques.

SOLIDAIRES est favorable à tout outil ou toute application qui facilite et

améliore le fonctionnement des services et la vie professionnelle des agent.es. Est-ce que la plateforme collaborative NOVAE déployée à la DIRCOFI Centre-Ouest depuis le 3 mai dernier répond à ces souhaits ?

Il est bien sûr trop tôt pour avoir un avis définitif sur NOVAE, cette plateforme collaborative faisant l'objet d'une utilisation progressive et différenciée selon les collègues (notamment les chefs de service).

La première interrogation à propos de la plateforme NOVAE est sa place et son intérêt par rapport à ePOC, Portail des outils collaboratifs. Certes la charte graphique n'est pas la même, mais les outils proposés dans les deux applications sont largement identiques. Il y a un aspect surcouché à NOVAE, qui donne un accès unifié à différents outils préexistants : le Webmail, l'Agenda et Tchap qui étaient déjà dans ePOC, mais aussi la Webconf.



PLATEFORME COLLABORATIVE NOVAE DÉPLOYÉE À LA DIRCOFI CO : MOYEN OU FINALITÉ ?

Ensuite, il y a toute la partie communautés, le cœur de NOVAE, qui apporte beaucoup plus de possibilités que ce qui était disponible jusqu'à présent avec le WiFiP par exemple (qui est appelé à disparaître). Si l'appartenance à diverses communautés de travail et d'intérêt peut présenter un réel avantage professionnel, la multiplication des réseaux peut s'avérer chronophage, si l'idée est de les faire vivre dans la durée. L'importance professionnelle des agent.es ne saurait se confondre avec le nombre de réseaux auxquels ils et elles appartiennent.

Par ailleurs, SOLIDAIRES est quelque peu dubitative sur l'image renvoyée de cette plateforme collaborative. Reprenons les mots d'un collègue participant au forum : « Les photos des visuels présentes sur Novae me paraissent représenter une réalité de travail idéalisée qui pourrait être issue d'une publicité du workplace idéal version IKEA bien éloignée de celle qu'on peut vivre au quotidien (bureau, distanciel) N'y a-t-il pas là un risque de "non appropriation de l'outil" par l'image même qu'il véhicule? »

En outre, l'utilisation de NOVAE devrait pouvoir se faire de façon circonstanciée en répondant aux besoins des agent.es et non en créant des doublons. Premier exemple qui nous semble répondre aux besoins de certain.es agent.es : l'outil de sondage permet de consulter l'ensemble des participant.es sur leur disponibilité quant à la (aux) date(s) proposée(s) d'une réunion de service (ce qui peut permettre d'éviter l'échange de courriels). Deuxième exemple qui ne répond pas aux besoins du personnel : demander (de manière plus ou moins incitative...) de remplir l'agenda de NOVAE. Volonté de tracer davantage certain.es agent.es, notamment les vérificatrices et vérificateurs qui ne sont pas sédentaires ? Cela constitue un doublon : il y a déjà un agenda d'équipe sur SIRHIUS RH. Les collègues non sédentaires qui ne seraient pas en absence - pour quel que motif que ce soit - sont joignables par leur chef.fe de service par courriel ou par téléphone professionnel. Outre son aspect chronophage, instaurer le complètement de ce nouvel agenda en ligne ne se justifie pas autrement que par une volonté de

traçage des agent.es nomades.

Enfin, NOVAE est un outil qui doit être au service des agent.es. Il doit constituer un moyen pour les agent.es de remplir leurs missions dans de meilleures conditions. Cette plateforme collaborative ne doit pas constituer une finalité en soi, dont le seul but serait d'en être pour faire moderne et s'inscrire dans une communication d'affichage.

On notera également que certains commentaires du sondage sur NOVAE peuvent prêter à sourire (trolls?) ; mais il paraît clair que ce nouvel outil entraînera une modification de la manière de traiter certaines tâches. Et même s'il ne vous plait pas, son icône est installée d'office sur votre bureau windows. Bref, une fois encore, ce sera à l'ouvrier de s'adapter à l'outil qu'on lui impose ...

Peut-être ne sommes nous pas toutes et tous des « champions du numérique », aussi, au-delà des ressources à disposition (visites guidées, tutoriels, « les savoirs »...), une clarification des possibilités d'utilisation et de formation de NOVAE est souhaitable.

