



COMPTE RENDU CSAL DU 29 AOUT 2024

Séance ouverte à 14h10.

Étaient présents

Pour l'administration :

Mme GABELLE (présidente), M SOULIE, Mme EXERTIER, MME BAUDRU, M BEZET, et Mmes FROMENT et FONTAINE (rédactrices).

Pour les organisations syndicales :

CGT – SOLIDAIRES

Ordre du jour :

- I. Approbation des procès verbaux :
 - CSAL du mardi 9 avril 2024 à 9h00 (pour avis)
 - CSAL du 30 avril 2024 à 9h00 (pour avis)
 - CSAL du 30 avril 2024 à 11h00 (pour avis)
- II. Observatoire interne 2024 (pour information)
- III. Tableau de Bord de Veille Sociale 2023 (pour information)
- IV. Questions diverses

I – Approbation des procès verbaux :

- CSAL du mardi 9 avril 2024 à 9h00 (pour avis)
- CSAL du 30 avril 2024 à 9h00 (pour avis)
- CSAL du 30 avril 2024 à 11h00 (pour avis)

Les PV n'appellent pas d'observations.

II - Présentation des résultats Observatoire interne 2024 (pour information)

307 agent·e·s ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 54 %.

+ 14 points par rapport à 2023 (236 répondants en 2023 et 283 en 2019).

Le taux de participation au sein de chaque catégorie ressort à environ 77 % pour les A+, 62 % pour les A, 52 % pour les B et 46 % pour les C.

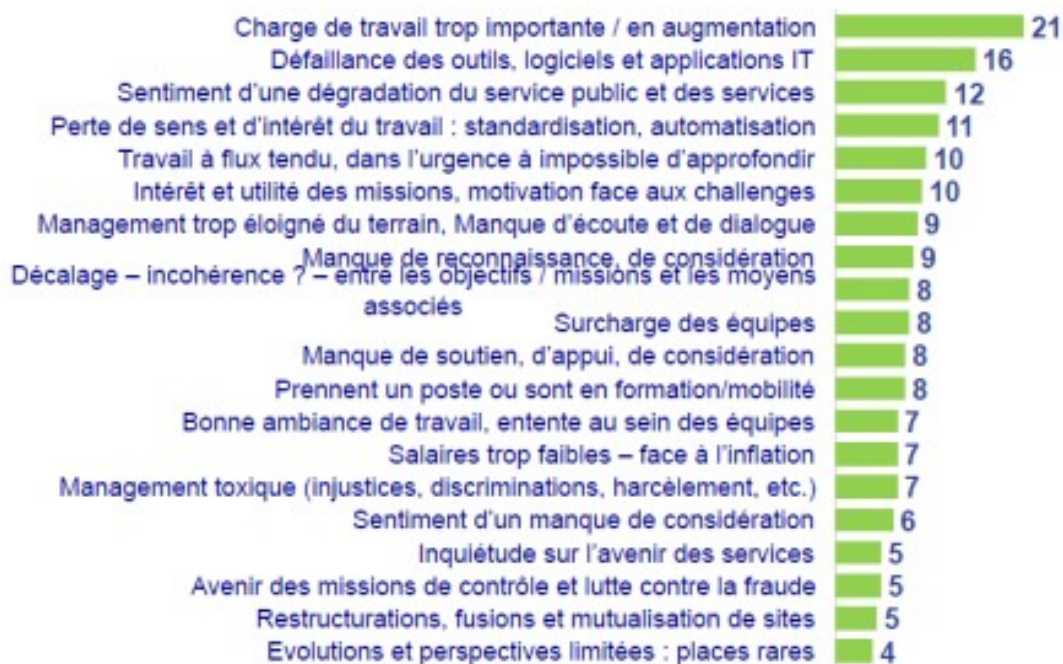
L'observatoire interne est une enquête qui permet de dessiner un ressenti. Si l'outil est perfectible, notamment quant à la possibilité des réponses offertes (limitées à un certain nombre, restrictives ou orientées), nous invitons tous les agents à y participer, car l'enquête permet de dégager une esquisse de la réalité de notre quotidien.

Les réponses des agents de la DDFIP 87 font apparaître des résultats dégradés et globalement en retrait des résultats nationaux ou des directions comparables.

Ce qui ressort de l'observatoire :

- Motivation et optimisme en berne (16 % des répondants se sentent motivés, 5 % enthousiastes)
- Agents désabusés et inquiets, notamment quant à leur avenir.
- Rythme de changement jugé trop rapide

71 % des répondants ont souhaité expliciter le pourquoi de leur réponse :



Concernant le thème « niveau et sources d'information », les 3/4 des agents répondants estiment ne pas être acteurs du changement.

Efficacité opérationnelle : si le fonctionnement du service est jugé efficace pour 1 agent sur 2, ce taux reste le plus faible constaté depuis 2017 et identique à 2023.

La note moyenne relative à la qualité de vie au travail est de 5,4/10, en baisse par rapport à 2023.

Le niveau de stress s'élève à 6,8/10, avec un taux à 42 % des participants estimant celui-ci entre 8 et 10.

Les principales actions à conduire pour l'amélioration des modes de fonctionnement portent, pour les 169 répondants :



Les agents considèrent que les critères de promotion ne sont pas jugés transparents ou basés sur le mérite personnel (71%) ; les possibilités d'avancement et de promotion sont considérées insatisfaisantes (72%).

Le ressenti des agents, que la CGT se fait fort de répercuter en instances, est le suivant : suppressions d'emplois, charges de travail toujours plus lourdes, dégradation des conditions de travail, absence de reconnaissance et un pouvoir d'achat en berne.

Le sentiment de ne pas pouvoir faire face se dégrade (+5 points par rapport à 2023).

Au vu des résultats dégradés de l'observatoire et du manque de détail de cette enquête, des réunions de présentation des résultats aux agents A B C sont prévues par la direction. Les premières auront lieu le 17 septembre avec maximum 25 personnes par séance (mail envoyé à tous les agents le 28/08/24).

Les agents sont invités à s'exprimer de manière sincère sur leur environnement de travail afin que la direction puisse trouver des axes d'amélioration.

Mme GABELLE nous confirme que des bilans seront faits, une fois que toutes les réunions se seront déroulées, et la direction souhaite que des actions concrètes en découlent. Les organisations syndicales seront informées des résultats.

La rémunération, le premier point sur lesquels il faudrait agir en priorité au sein de la DGFIP dans les mois à venir, selon les répondants à l'observatoire, ne pourra pas être traitée par notre directrice.

La direction explorera sûrement toutes les voies en matière de simplifications et d'allègements.

Pour quel résultat ? Une gestion de la pénurie d'emplois. De là à dire qu'il s'agit de la solution ultime pour répondre à la souffrance des agents il n'y a qu'un pas....que nous ne franchirons pas.

III – Tableau de Bord de Veille Sociale 2023 (pour information)

Le TBVS est un dispositif de veille active qui, mis en synergie avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, baromètre social, espaces de dialogue...), contribue au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.

Il fournit localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

Pour notre organisation syndicale et compte tenu que le TBVS vise aussi à échanger avec les représentants des personnels sur les conditions de vie au travail et sur la base d'un constat partagé, nous ne pouvons nous empêcher de penser que les conditions de vie au travail et organisationnelles ne semblent jamais remises en cause. Doit-on rappeler les éléments de contexte ? GMBI et des campagnes qui n'en finissent plus, tels de longs tunnels sans fin, les travaux sur Cruveilhier qui ont impacté durement les conditions de travail de nos collègues, la mise en place de la Responsabilité du Gestionnaire Public qui engendre doutes et inquiétudes, etc...

Beaucoup d'indicateurs restent « mauvais » :

– augmentation du nombre de congés maladie de courte durée < ou = à 5 jours, +54 % par rapport à 2021.

– le nombre des écrêtements des horaires variables baisse mais reste au-dessus de la moyenne nationale avec 1,04 jour par agent pour la DDFIP 87 contre 0,85 jour/agent pour la moyenne nationale.

– le nombre de congés pour maladie ordinaire connaît une évolution favorable par rapport à 2022 mais reste au-dessus de 2020 et 2021.

– le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps diminue. Mais les demandes de paiement des jours CET explosent passant de 817 en 2022 à 1 263 en 2023.

De là à dire qu'il y a un lien avec une rémunération ne suivant pas le rythme d'une inflation galopante et ne permettant pas un pouvoir d'achat décent !

- le taux de couverture est légèrement au-dessus de 90 %, ce qui demeure insatisfaisant.

Dans les services, les chaises restent désespérément vides : au 01/09/2023, 21 postes vacants soit 15 B et 6 C. Le recrutement de 17 contractuels en 2023 ne comblent pas tous les trous et poussent à une précarisation de l'emploi, dans un cadre non statutaire. Le taux de rotation des agents augmente. Doit-on s'en satisfaire ? ou est ce l'effet de la dégradation continue des conditions de travail, le développement du management toxique, l'avenir bien incertain ou encore les restructurations incessantes ?

La gestion de la pénurie en termes d'emplois continue... Remarquez, étant donné les vacances d'emplois, notre direction se fait fort de constater que les demandes de mutations déposées et non satisfaites diminue, encore heureux.

- le taux de télétravailleurs est globalement stable. *Cela nous interpelle quelque peu...Lors des périodes de travaux sur le site Cruveilhier le recours au télétravail devait être encouragé...*

Si les améliorations sont légères, tout n'est pas rose dans les services. Le bilan de l'analyse du TBVS doit une nouvelle fois alerter, et pousser à la vigilance notamment en termes de risques psycho-sociaux.

IV – Questions diverses :

Un point sur les travaux du site Cruveilhier est fait par M SOULIE :

-La réouverture de l'accueil à Cruveilhier s'est faite dans les temps avec la sécurité comme conditions minimales d'ouverture (boutons d'alerte et chemins de fuite). Quelques travaux restent à faire et seront réalisés dans les semaines à venir : plafond, fenêtre, finitions...

- Une erreur de transformateur s'est produite lors de son installation. Celui-ci ne répond pas aux préconisations ENEDIS. Le site est en sous-tension, ce qui a eu pour conséquences l'arrêt des volets électriques, des ascenseurs et des portes automatiques de l'accueil...

Le changement est normalement prévu le week-end du 7/8 septembre avec la présence du chef électricien pour s'assurer du bon fonctionnement du site. De même, avant l'utilisation possible des ascenseurs la société Otis opérera un contrôle.

- Concernant les nuisances sonores les plus intenses, le désamiantage est fini et le carottage va se terminer. M SOULIE indique que des percées au sol vont avoir lieu pendant 2 semaines. Un message sera fait par Agnès BESANCON. Après, M SOULIE indique qu'il ne restera plus que des travaux moins bruyants...et qui se termineront au 31 décembre 2024 comme prévu dans le calendrier initial...La mise à disposition de l'aile ouest se fera à partir du 9 janvier 2025.

-Des clous et des vis ont été trouvés hors zones de chantier générant des dommages sur les pneumatiques des véhicules de nos collègues. Un rappel a été fait aux entreprises. La direction prend en charge tous dommages liés à ces désagréments.

- La salle de restauration réouvrira le 4 novembre 2024.
- Les services de l'action sociale s'installeront au rez-de-chaussée de l'aile ouest (au bout du bâtiment) à partir du 26 septembre 2024.

La séance est levée à 18h00.

Les élus CGT FP 87 : Myriam Morange, Frédéric Giloupe et Arnaud-Guilhem Fabry



BULLETIN D'ADHESION

SANS LA CGT



AVEC LA CGT



NOM : Prénom :
 Service : N° de tél :
 Grade : Echelon :
 Temps partiel % : ☐ OUI ☐ NON

Adresse courriel de la section : cgt.ddfip87@dgfip.finances.gouv.fr

Site internet local : <http://www.dgfip.cgt.fr/87/>