

Déclaration liminaire CGT-Solidaires-CFDT/CFTC

Réponses du président :

Il n'a pas de commentaires à faire sur l'inflation. Ce sont des décisions nationales, même s'il reconnaît que l'inflation pèse. Elle est en train de baisser légèrement.

Observatoire Interne : Le constat a été très fouillé, c'est la première fois dans le département que tous les résultats ont été analysés de cette façon. C'est la première fois qu'il y aura un plan élaboré par la stratégie (et non la RH) car c'est plus logique selon le président. Même si le Contrat d'objectifs et de Moyens (COM) fait partie du plan, ce n'est pas l'alpha et l'oméga. Le COM permet d'avoir une visibilité sur l'avenir avec une promotion dans les services . Il sera présenté dans les services par 13 binômes de A+ envoyés par la direction. La direction prend à cœur de présenter ce COM et de l'expliquer. Le maître mot du COM : priorité aux métiers, on ne parle plus de restructuration. La direction a signé une convention avec 100 % des EPCI et elle s'engage à ce que la carte ne bouge pas jusqu'en 2026. Pour autant le NRP n'est pas fini : il faut rendre les services efficaces et la restructuration optimale et cela prendra quelques années. C'est sa feuille de route qu'il a « imposée » à la déléguée. Le nombre de suppressions d'emplois prévu par la DG sera de 3 000 dans les 5 prochaines années au lieu de 2 000 auparavant. Il faut avoir un vrai dialogue avec les agents et faire preuve de pragmatisme et réalisme.

Il n'y a pas de remise en cause du télétravail, plébiscité par les agents. Toutefois il doit se faire en articulation avec les contraintes du service. Un audit commun bidirectionnel avec le 27, a été effectué. Les résultats sont positifs mais ça reste difficile pour les managers. Un agent non autonome pourra se voir refuser du télétravail, De plus il est normal que le télétravail ne soit pas autorisé sur certaines périodes pour favoriser la cohésion d'équipe et fixer un jour par semaine où tout le monde doit être présent. Le président prend l'exemple du SGC de Fécamp ou certains agents qui sont en coworking sur Cany Barville ne viennent qu'une fois par semaine dans le service. Ce n'est pas acceptable et ça nuit à la cohésion de l'équipe (idem pour les antennes). Les OS soulignent que certains services et notamment le SGC de Fécamp ne peuvent accueillir tous les agents en même temps.

La CGT rappelle que dans le cadre de la mise en place du NRP, le précédent directeur avait souligné qu'il fallait profiter du NRP pour améliorer les conditions de vie au travail des agents.

Le président rappelle la circulaire ministérielle de Mme Borne du 08/02/23 sur l'occupation des locaux, sa nouvelle Bible.

Le télétravail doit être optimisé et amélioré, mais il confirme qu'il ne remet pas en cause son principe, d'autant que les agents le préconisent. Il faut faire fonctionner un service de la meilleure façon possible. Une mauvaise organisation peut aussi être génératrice de souffrance au travail. Optimiser le télétravail serait donc pour le président une façon de limiter la souffrance au travail.

Les OS rappellent que le SIP de Rouen est très déficitaire, ce que le président concède. La direction rappelle que les mouvements B et C de cette année n'ont pas permis de pallier au déficit du SIP. Le président souhaite que tous les services aient le même taux de couverture des emplois. Plus de déséquilibre entre les services comme on avait à son arrivée.

Les contractuels, ce sont des emplois précaires mais sans eux on n'aurait personne. De plus, il n'y a pas assez de places dans les écoles pour accueillir plus de titulaires. Cela permet également de recruter des gens qui résident dans la ville. Les jeunes ne veulent pas faire leur carrière complète dans la DGFIP. Il prend l'exemple de contractuels qui ont laissé un CDI par ailleurs pour intégrer la DGFIP (CSBO notamment).

La CGT FP76 accuse Bercy et la direction locale de jouer les pompiers pyromanes.

Les OS rappellent que malgré les départs massifs comme le départ en retraite, la DGFIP manque d'attractivité, débat qui nous dépasse selon le directeur.

Le directeur rappelle que nous sommes très impactés par les augmentations de charges. Fluctuations du marché immobilier qui impactent les services comme le SPF. Il se dit prêt à augmenter les emplois en janvier 2024 au service amendes si cela est nécessaire. Il reste très dépendant des décisions gouvernementales, plus que dans les autres administrations.

La CGT souligne que notre administration a moins de mal à anticiper les gains de productivité supposés que les problèmes liés à une réforme, une nouvelle tâche ou une restructuration. Le président le reconnaît.

Seine Maritime Amendes (SMA) : service qui fonctionnait très mal pour lequel beaucoup d'efforts ont été faits par la direction avec beaucoup de moyens. Il faudra beaucoup de temps pour redresser la barre (plusieurs années) mais on progresse. Toutefois, il n'est pas possible de laisser un service de 12 agents avec 20 actuellement. On continue d'aider, mais on ne peut pas fournir les mêmes efforts en permanence. Cependant, le directeur est prêt à laisser plus d'agents qu'au TAGERFIP pour ne pas perdre le bénéfice des efforts fournis pour redresser la barre (+2 mais pas +8).

Les OS alertent sur notamment les écrêtements dans ce service ce qui prouve la fatigue de ces agents. Les OS ont alerté pendant des années sur le mal être de ce service. Pourquoi avoir attendu que la situation devienne si catastrophique pour agir ??

Des services qui ont été créés pour qu'ils ne fonctionnent pas ...

Points pour avis

Approbation PV CSA 4-4bis-5 et 5bis

Pas de participation donc pas de validation.

Abstention pour la CGT pour le 5 bis.

Règlement Intérieur Pôle National de Contrôles à Distance (PNCD) de Dieppe

La direction présente le règlement intérieur concernant les plages fixes et horaires variables qui doit entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2023. Ces horaires sont les mêmes que ceux présentés au préalable dans les autres services.

Abstention pour les OS puisque le vote n'est pas utile. Nous demandons de voter la prochaine fois, après le vote des agents mais avant sa mise en place.

La CGT ne souhaite pas donner un blanc-seing à la direction locale : elle restera vigilante sur le contenu final du règlement intérieur du PNCD.

Points pour informations

Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) :

Les résultats obtenus proviennent d'une extraction informatique (SIRHIUS-Centrale) ce qui peut expliquer des chiffres étonnants.

Selon la direction : sur les 9 indicateurs : 6 auraient évolué positivement et 3 se seraient dégradés...

Pour la CGT, tout est une question de point de vue : les données chiffrées et factuelles du TBVS sont à mettre en rapport avec le ressenti des agents exprimé dans l'Observatoire interne.

Le taux de couverture des emplois diminue : -2,11 % par rapport à N-1. Ce taux s'élève à 98,7 % en tenant compte des contractuels. Un renfort permanent est mis en place dans certains services en déficit d'agent.

Les arrêts maladie de courte durée ont augmenté: Le COVID en est peut-être la cause .

Le taux de rotation des agents augmente avec les opérations NRP, Lorsqu'un service ferme suite au NRP cette fermeture correspond à un taux de rotation égal à 100 % ce qui fausse l'indicateur. La direction nous présente le taux de satisfaction des agents qui ont obtenu leur premier vœu lors du mouvement local. Il faut essayer de concilier les souhaits des agents avec le bon fonctionnement des services. La direction nous précise que le taux de satisfaction des demandes de mutation des agents internes est élevé en 2022 :

Cadres A : 95 % ont obtenu leur 1^{er} vœu.

Cadres B : 92 % ont obtenu leur 1^{er} vœu.

Cadres C : 96 % ont obtenu leur 1^{er} vœu.

Les dossiers sensibles du département sont vus avec les assistants de prévention. Les agents qui sont en Congé Longue Maladie ou Congé Longue Durée ont un suivi personnalisé et individualisé puisque trois personnes sont en charge des dossiers. La RH travaille avec les assistantes sociales, les assistants de prévention et la correspondante sociale pour trouver des solutions.

Le Télétravail est très important pour ces agents .

Les OS insistent sur le fait que le taux de satisfaction des demandes de mutation des agents internes pour 2022 n'intègre pas les agents qui ont demandé une mutation et ne l'ont pas obtenu.

Le nombre de jours de maladie interpelle le président, notamment Gournay. Beaucoup d'agents sont malades et cela correspond à 100 agents qui ne sont pas là.

Pour les OS, des arrêts aussi plus fréquents sont liés au stress même si ce n'est pas prouvé et que la direction refuse d'envisager. Le système de restructuration ne s'arrêtera pas à la DGFIP, c'est un éternel recommencement ce qui n'améliore pas la situation.

Le président admet que le NRP a causé du stress (diviser par 2 le nombres de postes comptables en 3 ans a forcément un impact) toutefois, il y avait de la souffrance dans nos services avant le NRP et il est plus facile de travailler dans des grands services que dans des petits (les arrêts maladie se ressentent moins).

Le Directeur affirme qu'on est maintenant plus nombreux dans les services : **c'est faux. Le NRP a transféré des charges de travail en retirant des emplois : à charge égale, moins d'effectifs à l'arrivée.**

DUERP / PAP

Dernière campagne sous ce format, axée sur les Risques Psychosociaux (RPS). Les réunions se sont tenues de février à avril pour discuter avec les agents de ces RPS. 36 nouveaux risques. Surcharge de travail, dysfonctionnement informatique, stress accueil physique/téléphonique, impact télétravail (isolement), inquiétude quant à la pérennité de nos métiers, reconnaissance de nos métiers.

Un groupe de travail s'est tenu en juin sur la cotation des risques

Un Travail sur les fiches de signalement a été effectué également.

Observatoire Interne et plan pour l'engagement professionnel

La responsable du Pôle Pilotage et Ressources (PPR) nous informe que le taux de participation est intéressant. Même si les agents ne sont pas satisfaits, 36 % des agents ont accepté de participer. Le nombre est stable et le taux de participation est bon.

Trois points sont confortés : le télétravail, l'environnement numérique (soutien informatique), engagements environnementaux.

Les points perfectibles sont la qualité de vie au travail, la formation et l'information, les relations managers/équipes.

La marge de progression concerne l'engagement de l'agent, et le peu de confiance en l'avenir. C'est sur ce taux que la direction a travaillé avec un plan d'action très ambitieux mais réaliste. Il faut travailler sur les attentes et les aides que l'on peut apporter aux CDS.

Il faut faire des actions fortes sur les métiers, les agents sont fiers de travailler dans leurs missions. Il faut travailler sur les parcours de formations (quand on arrive dans un nouveau service, accès aux formations nécessaires pour exercer ce métier).

Le COM répond aux attentes de manque de visibilité des agents sur l'avenir. C'est la raison pour laquelle la direction va sur place pour le présenter.

L'action spécifique au profit des managers : ce n'est pas facile d'être manager, cela s'apprend. Un travail en interne sera fait sur les pratiques managériales. Les managers vont être reçus pour sonder les attentes et les besoins. Ce sera l'occasion de donner des consignes et des méthodes. Il faut enrichir Ulysse cadres et organiser des CODIR déconcentrés. Il faut accompagner les agents dans leur parcours professionnel (sélection, concours ...). Il faut renforcer la cohésion dans les services pour une bonne ambiance et proposer l'immersion professionnelle dans le cas d'un souhait de changement de métier.

Le président précise que c'est un plan ambitieux qui répond aux aspects les plus négatifs de l'Observatoire Interne. Pourquoi s'appesantir sur ce que l'on ne peut pas changer. Quand il y a du stress c'est qu'il y a un problème d'organisation : il faut mettre en place des process.

Le directeur l'affirme : ce sont les cadres A+ qui souffrent le plus ! (NRP, postes au choix).

Certains agents ont des griefs envers leur manager. Aider les managers est important pour le directeur. Il faut les aider pour aider les agents.

Pour la CGT, cette théorie du ruissellement managérial est inadaptée et dangereuse.

L'aspect intergénérationnel (les moins jeunes ont des résultats plus négatifs): il faut mettre un jeune en relation avec un moins jeune pour progresser sur certains points.

Les B encadrants ne vont pas bien non plus.

Le positionnement de l'adjoint également va être étudié et analysé.

Le message entendu par les agents selon la CGT c'est « Les A+ souffrent on recrute des A+, les agents souffrent c'est un problème d'organisation ».

Pour une OS les agents qui ne participent pas c'est de l'aquibonisme. Pourquoi répondre à un questionnaire de toute manière on ne répondra pas à mes attentes. La surcharge de travail est liée à un manque d'effectif, le NRP n'a pas arrangé les choses.

Selon la direction, tous les services sont surchargés toutefois il existe des services dans lesquels l'ambiance est bonne. Il y a souvent un sujet autour du CDS. Ce sont les CDS qui gèrent les services d'où l'importance de mettre les bonnes personnes aux bons endroits.

Une OS précise qu'il manque peut-être des fiches techniques à transmettre aux CDS.

La problématique vient également des CDS qui tournent tous les 3-4 ans.

Télétravail

Auparavant suivi hebdomadaire. En 2022, plus de suivi hebdomadaire, bilan par conséquent différent. Proportion de télétravail plus importante chez les A et A+. 75 % des agents télétravaillent. 30 à 40 % des agents télétravaillent fréquemment.

Télétravailleurs pour préconisations médicales (57).

Audit commun avec le 27 dont la restitution est prévue dans 15 jours, suivie d'une note. Les OS demandent à ce que cette note soit présentée au prochain CSA du 23/11/2023.

Questions diverses

GMBI selon le directeur pas de contentieux à venir important ce que ne peut pas confirmer l'adjoint gestion fiscale (pôle animation réseau). Vigilance particulière sur le SDIF.

Devenir de la division professionnelle : le recouvrement forcé est dans la même division et le fonctionnement n'est pas satisfaisant, le pilotage n'est pas adapté. L'arrivée de la RGP a eu un gros impact sur la division. Le fait qu'un IP soit à la tête de la division est une anomalie. Le directeur a donc transféré un emploi d'AFIPA sur la division. Il n'y a eu aucun candidat pour le poste d'où la possibilité de mettre un contractuel (ancien banquier, il faudra le former). Son arrivée est prévue pour le 2 novembre 2023.

La CGT intervient pour la situation des agents du PCE de Dieppe. Les collègues ne vont pas bien et ils sont inquiets sur leur avenir. Ils aimeraient avoir des informations quant à l'avenir du service.

Le président répond que le transfert de l'expertise se fera au 1^{er} janvier 2024. Il ne sait pas combien d'emplois seront transférés ? Le responsable RH va se déplacer. Le nombre d'emplois transférés sera connu au 15/10/2023. Il faudra voir si le PCE reste viable suite aux transferts d'emplois. S'il n'est pas viable, le PCE sera supprimé au 1^{er} septembre 2024.