

Compte-rendu CTL

Conditions de vie au travail

du 14/01/2021

Des chiffres du Tableau et baromètre de veille social (TBVS) audois :

Nombre de jours sur CET: 2 092 (+13,85% par rapport à 2017)

Nombre de jours d'écrêtements: 460 jours (+2,91% par rapport à 2017)

Volume horaire écrêté : 1623 (+16,34% par rapport à 2017)

Taux de rotation des agents : 15,89% (+ 49,62% par rapport à 2017)

Observatoire interne (résultats audois).

83% ne sont pas optimistes quant à l'avenir de la DGFIP, 72% a une motivation en baisse, 66% estime que le rythme du changement est trop rapide, 84% que la DGFIP évolue dans le mauvais sens, 11% se sent acteur des changements s'opérant dans le réseau, 33% satisfait(e) de la charge de travail, 49% souffre de stress élevé, 12% attribue une note positive à sa qualité de vie au travail, 69% n'est pas satisfait(e) de la reconnaissance de son travail,...

Tous ces résultats sont de l'automne 2019 encore avant la suppression des trésoreries de proximité de 2020 et 2021, avant la fin du cash, les ralentissements informatiques quotidiens et indisponibilités hebdomadaires, avant la covid 19, avant le télétravail « avec les moyens du bord », avant les jours volés de 2020, avant les primes 2020 à la tête du client...

Nos élus CGT après une déclaration liminaire de FO, ont dit qu'ils étaient là pour constater l'ouverture de ce Comité technique local en 3ème convocation (c'est inédit) en présence de FO. Ainsi nous avons annoncé rester pour prendre notes et faire des remarques en fin du sujet du CTL (conditions de vie au travail) si nous en avions besoin puis que nous poserions des questions diverses.

Courriel adressé par le SGC de Carcassonne à FO et lu par un de leurs élus : « une galère », « zéro aide de la direction », « messagerie qui dégueule », « chèques et courriers à la toque »

, « messagerie qui dégueule », « pas de directive », « on passe de 35 à 30 personnes », « les ordos à la rue », « il faudra des mois voire des années pour harmoniser »

Commentaires faits par la direction après lecture des liminaires :

Demonet : « Pour le NRP, la trajectoire était déjà lancée, c'est un processus de longue durée », le calendrier est fixé par la DG même si le directeur admet qu'il était possible d'attendre, « je ne me retrouve pas trop dans ce que vous avez dit, on est en relation avec M. Quintane (le chef de service du SGC)... »,

« Le SGC de Carcassonne essuie les plâtres ».

Concernant le **télétravail**, « nous sommes contraints avec les moyens du bord », affirmation (avant l'annonce de Castex) du couvre-feu annoncé par le préfet et obligation d'être à 18h à son domicile (adaptation des horaires pour chacun). Aux meilleurs jours, 30 % des agents de la DDFIP audoise sont en télétravail.

Sur le plan sanitaire, les indices évoluent défavorablement sur le département, la discipline et la rigueur seraient de mises.

Le directeur évoque la mise en place d'une cellule de soutien et d'écoute pour les collègues du **SPFE de Carcassonne** très touchés par le décès de leur collègue.

Sur les données des conditions de vie au travail, **le directeur reconnaît** un « pessimisme sur l'évolution de l'administration ».

Il rappelle qu'il ne faut pas hésiter à interpeller l'assistant de prévention, Jean-François Dupuy, lorsqu'il se déplace sur les différents sites.

Une attention particulière est portée au service de **Narbonne Agglomération** très en difficulté pendant cette crise sanitaire.



Le directeur admet que ce CTL est une 3ème convocation, qu'il ne sait pas s'ils avaient le droit mais ils l'ont fait quand même (aucun texte n'évoque cette possibilité en effet...).

« Nous voulons porter des mesures d'accompagnements », « nous voudrions un recensement méthodique avec les CDS des problèmes sur place ».

Ainsi la direction propose en réponse à tout cela ... un groupe de travail avec 5 chefs de service pour commencer

avec « la précaution (sic) ultérieure de consulter les agents » et une meilleure communication.

Sur le sujet des appels téléphoniques incessants qui arrivent dans le mauvais service, le Directeur préconise que chacun note le nom et le numéro de téléphone de l'usager en question et transmette ces informations au service concerné afin que celui rappelle le contribuable... très pratique... et pas du tout chronophage...

Après les commentaires faits par notre direction, **nous sommes intervenus une fois** avec les remarques et questions suivantes sur les conditions de vie au travail.

Nous avons **demandé** le coût de ce 7ème sondage de l'observatoire interne (depuis 2013) et une comparaison avec les résultats de l'Occitanie (TBVS et observatoire interne).

Nous avons **demandé** s'ils avaient vu que le taux de rotation du CDC était le 2ème plus élevé et en augmentation (taux ddfip à +49% depuis 2017) et s'ils pensaient que les 5 suppressions d'emploi au CDC allaient améliorer la situation. Pour eux cela est dû à la jeunesse des agents et non aux conditions de travail du CDC et les 5 suppressions sont des transferts vers d'autres CDC ...

Nous avons **demandé** combien il y avait eu de fiches de signalement en 2020 : 16 apparemment mais elles ne sont pas toutes comptées.

Nous avons **demandé** s'ils avaient évalué l'incidence du jour de carence sur la baisse des maladies de courte durée et notamment ceux qui ne sont plus pris malgré la maladie.

Nous avons **demandé** si l'indicateur local « mutations déposées et non satisfaites » concernaient bien « zéro vœux » non satisfaites sur sa demande : la réponse est oui et il y en a eu 27.

Nous avons **demandé** ce que notre directeur pensait des propos de notre ancien directeur en commentant ces indicateurs : « ça ne m'inquiète pas outre mesure », « c'est un ressenti », « nous sommes dans le sud et le caractère méditerranéen explique la perception des agents... » !

Nous avons fait **remarquer** que certaines questions du sondage sont ambiguës, on ne peut pas vraiment en tirer de conclusions et que les réponses à un sondage dépendent largement des questions qui sont posées et donc de celui qui fait les questions. Or nous pourrions bien évidemment en poser d'autres qui aggraveraient encore les résultats.

Nous **rappelons que 244 personnes ont répondu à l'enquête 2019** et que la répartition par grade est la suivante :

A+ : 27 soit 61%

A : 51 soit 64%

B : 107 soit 46,5%

C : 59 soit 34,7%

Nous voyons donc que ce sont les cadres A+ et A qui répondent le plus à l'observatoire. Il serait intéressant de voir le profil des réponses des A+.

Nous **signalons que l'indicateur écrêtement** ne prend pas en compte tous les agents qui travaillent avant 7h30 ou terminent après 19h.

Concernant la bureaucratie **nous faisons remarquer** que même un carreau de toilettes n'est toujours pas réparé au bout de 6 mois, qu'aucune nouvelle n'est donnée même sur de simples sujets comme ceux-là, et que même quand on est cas contact on se retrouve avec des bâtons dans les roues et des suspensions des réflexions ou remarques déplacées de la

part de cadres de la direction.

Nous faisons enfin **remarquer** la vérité, qui est occultée par la direction, c'est que le bien être professionnel dépend fondamentalement du sens donné au travail et les motivations seraient d'une toute autre nature si nous pouvions décider de tout car nous sommes bien les mieux placés, si nous n'étions pas dans un régime de subordination à une haute bureaucratie qui vit dans un autre monde et décide pour nous. Heureusement nous pouvons collectivement lutter contre les injustices et faire valoir des droits.

Questions diverses CGT :

Quel est le périmètre des agents restructurés des SIP concernant le SDIF ?

La direction nous dit que pour la création du sdif au 01/09, les agents des sip faisant la mission foncière ne seront considérés dans le périmètre restructuré que si les agents qui veulent aller au sdif ne sont pas assez nombreux pour remplir tous les postes du nouveau sdif. Et ils n'auront donc pas de supra-départementabilité s'ils veulent muter en département limitrophe.

Et donc la direction est à la pêche de tous les agents mail, téléphone pour savoir si oui ou non ils veulent y aller. Et pendant ce temps les agents des sip assiette ne savent pas s'ils peuvent bénéficier du 17 février (la date limite de mutation décalée pour les restructurations) et de la supra-départementabilité car considérés comme restructurés... Nous avons questionné notre national. Et nous avons dit à la direction qu'il fallait se dépêcher pour prévenir les agents au plus tard lundi 18/01/2020, bref avant le 22/01/2021.

Quel est le nombre de ruptures conventionnelles demandées en 2020 dans l'Aude ?

3 demandes en 2020 et une demande de renseignement en 2021.

Quels sont les résultats statistiques du CDC de Carcassonne ou les statistiques nationales ?

La direction ne sait pas elle va se renseigner.



N'hésitez pas, contactez les collègues de la CGT Finances Publiques 11

cgt.ddfip11@dgfip.finances.gouv.fr;
cgt.ddfip11@gmail.com

Site de la section de l'Aude: <http://www.dgfip.cgt.fr/11/>