

Compte rendu du CSA Local

Du 19 juin 2023

A l'ouverture de la séance, la CGT Finances Publiques a lu la déclaration liminaire suivante :

Madame la Présidente,

Le Ministre de la fonction publique et de la transformation publique a annoncé une augmentation de la valeur du point d'indice limitée à 1,5 % alors que l'inflation est aujourd'hui de 5,1 %.



Alors que la perte de pouvoir d'achat depuis 2010 marquant le début de la longue période de gel s'élève désormais à plus de 16 %, cette mesure de 1,5 % applicable au 1^{er} juillet 2023 est largement insuffisante.

Les 5 points uniformes accordés à tous les agents à la date tardive du 1^{er} janvier 2024 ne sont pas de nature à répondre aux revendications salariales et aux pertes intervenues.

Pire encore, le ministre propose de recourir à l'octroi d'une prime dite de « pouvoir d'achat ». Celle-ci serait d'une part, dégressive de 800 à 300 € et, d'autre part, ne concernerait qu'une partie des salariés.

Cette rémunération ne sera pas prise en compte pour la retraite. De plus, elle ne semble pas être reconductible. Cerise sur le gâteau : elle serait attribuée au bon vouloir des employeurs territoriaux !

Ce manque de considération pour les personnels de la fonction publique, fonctionnaires et agents non titulaires est parfaitement scandaleux et constitue aussi un manque de considération pour les usagers des missions publiques.

Les mesures d'accompagnement qui ont été annoncées, par leur caractère parcellaire, ne règlent pas plus le contentieux salarial.

Cela étant dit, en procédant à une deuxième augmentation du point d'indice en l'espace d'un an, le gouvernement reconnaît de fait qu'il s'agit du seul moyen de faire face efficacement à l'inflation.

Le directeur général a balayé l'alerte de la CGT concernant l'ensemble des missions de la DGFIP.

Devant la profonde détresse des agents, la DGFIP ne répond que par le développement du management toxique.

A présent, les services du cadastre et les SIP se trouvent impactés par une réforme ubuesque avec la généralisation précipitée de nouvelles applications non abouties.

En effet, tous les services du cadastre sont totalement submergés et dans l'impossibilité de poursuivre leurs missions.

Quant aux SIP et aux SIE, ils sont également impactés par la mise en place de GMBI contrairement aux annonces mensongères du directeur général.

Comment peut-on parler de réformes indolores lorsque la décision a été prise de supprimer des postes par anticipation sans aucun recul ? La conséquence directe est une augmentation de la charge de travail, toujours dans l'urgence, un accroissement du stress, une perte de repère et de sens au travail. Ces dégradations ont des conséquences sur la santé des personnels, qui se traduisent pas des arrêts de travail, un épuisement professionnel et la perte de la motivation.

Le TBVS et l'observatoire interne reflètent parfaitement cette situation. Mais à quoi bon faire des TBVS et autre observatoire et les évoquer chaque année depuis des années en instance avec toujours le même constat sans jamais apporter de solution ?

En réponse, à notre déclaration liminaire, la Présidente a dit rester dans son domaine de compétence. Elle n'en a aucune en matière de rémunération.

Elle a constaté que la campagne avait été lourde et que la direction est très vigilante sur la situation du SDIF et des services impactés par GMBI (Gérer Mes Biens Immobiliers).

La situation des effectifs est, comme chaque année, très tendue non seulement concernant les agents mais aussi les encadrants.

13 MILLIONS DE FRANÇAIS EN DIFFICULTÉ AVEC LE NUMÉRIQUE



ORDRE DU JOUR

1 - PV des CT des 30/09/2022 et 10/10/2022 :

Aucune observation, vote à l'unanimité.

2-Elections des représentants au Comité Médical :

Les agents de la DDFiP 89 ont été invités à candidater pour assister aux réunions du conseil médical et représenter les agents dont la situation médicale nécessite un avis de cette instance.

Il a été souligné par Solidaires l'importance d'avoir de l'expérience en matière de

défense des dossiers. Expérience que possèdent les élus des différentes organisations syndicales puisque nous siégeons déjà dans les anciennes commissions de réforme.

La CGT Finances Publiques avait présenté une seule candidature d'une élue de longue date dans les différentes instances.

Chaque titulaire au CSAL a donc eu la liste des 22 candidats et devait en retenir au plus 15.

La CGT Finances Publiques a validé les candidatures des plus expérimentés, quelque soit l'organisation syndicale d'appartenance.

Après dépouillement, une liste de 15 personnes a donc été élue sans la candidature proposée par la CGT.

Il est étonnant de prôner une certaine expérience et de rayer une candidate expérimentée parce qu'elle est de la CGT.

La CGT remercie Solidaires et la CFDT d'avoir voté contre elle, cela en dit long sur leur volonté de ne pas vouloir créer une véritable unité face à l'administration

3- Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS):



La Directrice se félicite que 23 agents aient participé au salon de l'étudiant pour promouvoir leur métier. Elle se félicite aussi d'avoir eu du monde sur le stand de la DGFIP, ce qui montre, selon elle, une attractivité des jeunes pour notre administration. Malgré ces dires, il semblerait pourtant que cela n'est pas été le cas tout le temps, il y a eu des périodes creuses.

Le taux de couverture des emplois (ratio entre effectif disponible et emplois implantés au TAGERFIP) est en dessous de de la moyenne nationale, pointant ainsi un ratio de vacance d'emplois important.

Notre département n'est soit disant pas attractif, hors quand on regarde la carte des vacances d'emplois, il y en a dans tous les départements. C'est le recrutement qui n'est pas à la hauteur ou qui n'est plus attractif pour les jeunes !

Le nombre de jours de congés annuels ou ARTT mis sur le CET est en augmentation (2286 jours au total pour la DDFiP 89).

Le taux de rotation des agents reste à un niveau élevé, ce qui entraîne une perte de mémoire et d'expérience dans les services.

La moyenne d'âge est de 47,3 ans, ce qui reste élevé et augure un grand nombre de départs à la retraite dans les années à venir.

La CGT est revenue sur le TBVS et l'observatoire interne en expliquant que chaque année nous avons une photographie de notre département, que chaque année, les

conclusions pointent les services en souffrance, mais qu'aucune solution n'est apportée. On aide les services en souffrance, on met des « rustines » souvent par le biais d'affectations d'agents, de contractuels et d'EDR, au détriment d'autres services (puisqu'il y a au final de nombreux postes vacants) et l'année suivante, c'est d'autres services qui sont en souffrance... C'est un cercle vicieux et aucune solution pérenne n'est proposée.

4- Observatoire interne :

Les indicateurs se dégradent. Les agents sont de moins en moins optimistes sur leur devenir, de moins en moins contents de leur travail. Ils sont inquiets, désabusés et fatigués, leur avenir au sein de la DGFIP est incertain et leur priorité est la rémunération.

La CGT est intervenue sur la rémunération et la perte de pouvoir d'achat depuis des années et notamment la dernière. Elle a indiqué que la rémunération était une chose mais que cela allait de pair avec le tassement des grilles indiciaires et que c'est les grilles de manière générale qu'il faut revoir.

Selon la Direction, quel que soit le contexte, si on pose la question à un agent sur sa rémunération, il trouvera qu'elle n'est pas assez importante, quant aux grilles pour évoluer, il y a les concours.... Et après on s'étonne que notre administration ne soit pas attractive !! cela passe par une revalorisation des rémunérations et des conditions d'exercice de nos métiers !



5- Bilan Formation Professionnelle 2022:

L'année 2022 marque le retour à une activité normale après des années impactées par la crise sanitaire.

La mise en place de [Sem@for](#) est compliquée car elle change les habitudes et la manière de s'inscrire à un stage. Auparavant, lors de son entretien de notation, l'agent évoquait les formations souhaitées avec son chef de service. Maintenant, c'est à lui de s'inscrire directement sur [Sem@for](#).

La formation des contractuels est une vraie difficulté, car ils arrivent en décalage des formations socle.

Les contractuels ne bénéficient pas de la même formation que les agents recrutés par concours (surtout pour la catégorie B). Ils sont donc formés dans les services les accueillant par les agents alors qu'ils sont déjà en grande souffrance.

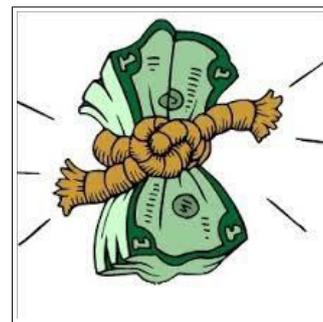
6- Point Budgétaire :

La dotation initiale globale est versée en fonction des locaux (loyer, entretien..) et en fonction du nombre d'agents,

Des crédits sont versés en plus au cours de l'année (frais de CB...), abondés à l'euro près.

En 2022, on constate une baisse des frais d'affranchissement, des frais de télécommunication et des achats-locations entretien de matériel.

Les frais liés à la formation sont en hausse (activité qui redémarre après les années de crise sanitaire). Les frais de déplacement mission (hors formation) sont en hausse, logique puisqu'ils incluent les primes de restructuration versées lors du NRP.



Les fermetures de poste compensent la hausse des loyers des autres sites.

7- Questions Diverses :

➤ SGC de Sens :

Depuis sa mise en place au 01/09/2022, le SGC de Sens n'a pas trouvé son point d'équilibre et est en difficulté sur les méthodes de travail « unifiée » suite à l'absorption de Pont sur Yonne et Villeneuve l'Archevêque (fusion de trésoreries de tailles complètement différentes) mais aussi vis-à-vis des élus (parfois trop exigeants ou impatientes). Les différentes solutions apportées par la Direction (notamment EDR) ont souvent été perçues par les agents comme une pression supplémentaire.

Aussi, la direction a sollicité la cellule de médiation, ce qui est innovant pour un service déjà existant.

La direction est déjà allée expliquer la démarche. La majorité des agents semblent d'accord avec cette décision.

Un médiateur a été désigné par la DG et il sera dans l'Yonne pour une prise de contact et explication de la démarche le 6 juillet prochain.

La CGT a souligné qu'outre les difficultés de méthode, le fait que le service soit éclaté sur plusieurs étages ne facilite pas la cohésion du service.

➤ Point sur la situation de Joigny :

Le week-end du 3-4 juin dernier, le faux plafond s'est effondré au niveau du SAPF.

Les 2 responsables de services (SAPF et trésorerie de Joigny) ont été pleinement investis. Le directeur des services Techniques de la Mairie s'est déplacé et a constaté, avec son équipe, que cela pouvait se reproduire à d'autres endroits dans le bâtiment.

Toutes les solutions sont mise en œuvre (télétravail, changement de bureau, fermer

l'accueil du public) et les chefs de service ont une complète latitude à ce sujet.



➤ Ulysse 89 :

A la demande récurrente de la CGT, l'administration publiera, chaque trimestre, le nom des agents qui sont partis en retraite.

De plus, elle archivera les affectations locales déjà publiées de manière à ce qu'elles puissent être retrouvées facilement.

➤ Contractuels:

La DDFiP 89 va recruter 8 contractuels (6B et 2C). Les fiches de postes vont être publiées prochainement, avec entretien mi-juillet pour une prise de poste au 01/09/2023.

Vos élues au CSAL

Maryline MAUFFRE

Caroline GERMAIN

Nathalie ARNASSAND

Carine CAMBURET

