



COMPTE-RENDU DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DU LUNDI 19 JUIN 2023

Ce lundi 19 juin 2023, s'est tenu le comité social d'administration portant sur les points développés ci-dessous. Hormis l'élection du comité médical, les autres points étaient communiqués pour information, sans vote de la part des organisations syndicales.

I) Élection du comité médical

Pour la première fois, le CSAL était amené à élire les représentants du comité médical. Ce comité médical, composé de 15 agents de la direction, appelés à candidater sur la base du volontariat, a remplacé les comités de réforme (un par grade) précédemment en place. Pour rappel, les collègues siégeant aux comités de réforme étaient désignés directement par les organisations syndicales.

Ici encore, on constate une volonté de l'administration de ne plus vouloir confier la défense du dossier des agents aux représentants des personnels, qui ont plus d'expérience en la matière.

La section a présenté 8 candidatures dont 5 ont été élus :

- 1 – Laurence BLANCHARD (CGT)
- 2 – Henri LOPEZ
- 3 – Karl JEROME
- 4 – Arya BOCQUET
- 5 – Sabine GRAND (CGT)
- 6 – Olivier PALACHINI
- 7 – Mire VASILJEVIC
- 8 – Yann RABIEGA
- 9 – Stéphane ANCELET (CGT)
- 10 – Laurent SCHMITT
- 11 – Françoise NICOLZA
- 12 – Ludovic LETELLIER
- 13 – Olivier BENSMAINE (CGT)
- 14 – Frédéric COLLE (CGT)
- 15 – Patrick BACQUEY

Les deux premiers élus sont amenés à siéger dans cette nouvelle instance. En cas d'empêchement, la direction contactera les suivants dans l'ordre établi de la liste.

N'hésitez pas à contacter nos élus pour faire défendre vos droits dans cette nouvelle instance.

II) Étude du tableau de bord de veille sociale pour l'année 2022

La direction a présenté son analyse du tableau de bord de veille sociale (TVBS) pour l'année 2022. Elle s'est montrée assez positive dans son analyse au motif que les indicateurs s'améliorent.

Notre délégation a procédé à sa propre analyse du TVBS et l'a exposé à la direction dans les termes suivants :

Tout d'abord, nous avons tenu à rappeler qu'avec l'ampleur des restructurations dans le département, il ne fallait pas s'étonner de l'augmentation des mouvements des personnels.

Nous déplorons que plus d'un tiers du personnel ne peut résider dans le département, sûrement dû au fait au coût des loyers : à quand de vrais logements sociaux pour tous les agents qui en font la demande ?

Nous demandons le retrait de la phrase concernant le taux de grévistes sur le mouvement des retraites : on traite le TBVS 2022 et le mouvement de grève sur les retraites est en 2023.

Sur la formation, nous demandons le retour à plus de formations en présentiel favorisant les échanges, surtout dans une direction de première affectation comme la nôtre et moins d'e-formation. Nous demandons également le recrutement d'un médecin de prévention.

Nous tenons à rappeler également que sur les 350 personnes invitées à participer sur ordre de leur chef de service au « remue-méninges », seuls 22 personnes avaient répondu spontanément au premier appel de candidature.

Sur les indicateurs du TBVS :

– concernant le nombre de fiches de signalement, effectivement celui-ci reste stable en 2022 (40 en 2021, 41 en 2022). Cependant nous nous alarmons de la croissance exponentielle du nombre de fiches relatif au conflit avec la hiérarchie (1 en 2021 à 6 en 2022).

– le taux de couverture des emplois (ratio emplois occupés/ emplois implantés) est en augmentation de 0,77 % pour atteindre 96,90 %. Selon nous, cette amélioration est due aux suppressions d'emplois subies chaque année et au recours aux contractuels : cela ne change rien aux difficultés rencontrées par les services.

– le nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égal à 5 jours augmente (901 en 2020 à 1128 en 2022). Nous rappelons notre revendication nationale d'abrogation du jour de carence appliqué à l'ensemble des fonctionnaires. Dans une période de gel du point d'indice et de forte inflation, perdre en plus une journée de paye lorsqu'on est malade est une aberration.

On constate que la situation est particulièrement tenue dans les SIP notamment où certains services cumulent 70 périodes de congés maladie (Sceaux, Issy-les-Moulineaux et Suresnes).

– le nombre de jours épargnés en CET baisse (10 253 jours en 2021 pour 8 608 jours en 2022). La section constate que les agents des SIP épargnent beaucoup de congés, laissant penser que les équipes sont sous-dimensionnées au vu du travail à effectuer. Le nombre de jours épargnés laisse présager aussi du fait que les agents épargnent pour se faire payer les congés l'année suivante, afin de compenser les pertes de pouvoir d'achat subi par l'ensemble des agents. Pour la troisième année, nous demandons à nouveau à la direction de connaître la volumétrie des jours épargnés et payés ensuite. Mais pour nous, cette baisse est également due au développement du télétravail.

– le nombre d'écêtements des horaires variables ainsi que le volume horaire baisse. Tout d'abord, le nombre d'écêtements, le nombre d'écêtement reste stable (2201 en 2021 et 2196 en 2022).

Sur le volume d'heures écâtées, celui-ci représente 8 313,05 heures soit plus de 5 équivalent temps plein : ceci n'est pas acceptable. De plus, on peut légitimement penser que le recours au télétravail a une tendance à faire baisser ces indicateurs : ceux-ci sont donc à relativiser.

– le taux de télétravailleurs augmente : nous partageons l'idée que cela permet aux collègues de mieux concilier vie personnelle et professionnelle mais il convient de rappeler que l'ensemble des restructurations qu'a connu le département a, pour partie, éloigné les collègues de leur lieu de travail d'où un recours au télétravail. Pour nous, le télétravail est aussi un moyen pour les collègues de fuir la pression des services. Nous faisons le constat que les logements occupés en région parisienne ne permettent pas d'avoir un espace de travail dédié et donc une installation optimale pour travailler. Nous craignons le développement des troubles musculo-squelettiques.

– le nombre d'arrêts ou de jours pour congés maladie augmente et passe de 15 695 en 2021 à 17 034 en 2022. Pour nous, si la DGFIP n'avait pas subi, dans son ensemble des suppressions aussi massives d'emplois, on n'en serait pas là. Les collègues craquent car ils subissent la pression au quotidien dans leur travail. Nous demandons le recrutement à hauteur des besoins dans les services.

– le volume d'emplois non pourvus reste stable sur le département. Ces données sont faussées au vu du nombre de suppressions d'emplois subies par la direction tous les ans.

– le nombre d'actes de violence entre collègues passe de 6 en 2021 à 8 en 2022, ce qui est pour nous, encore beaucoup trop. Dans son compte-rendu, la direction précise que « la généralisation du télétravail permet sans doute de moindres interactions entre agents et facilité le relationnel au sein du collectif de travail. » Nous avons exprimé notre colère face à cette phrase : voilà donc la seule réponse apportée lors des conflits !! Tout cela n'est pas bénéfique aux agents et à l'administration dans son ensemble.

– le recours à l'entretien professionnel baisse : celui-ci passe de 0,90 à 0,85 %. Nous constatons que ces recours sont concentrés sur les mêmes services.

En conclusion, nous avons rappelé que le TBVS s'améliorera lorsque les recrutements seront effectués à hauteur des besoins. Toutes les opérations de restructurations, la mise en place de pôles, les MRU ...

ne sont en rien les problèmes rencontrés dans les services qui se traduisent par des conflits, du stress et des arrêts maladie.

Nous avons rappelé également que les collègues nomades ne subissaient pas d'écêtement mais que la complexification des procédures conduit à une augmentation du temps de travail de ceux-ci.

La direction a répondu à notre argumentaire : elle partage notre avis sur les logements sociaux. Elle a notamment argué que le recours au télétravail en cas de conflit n'était pas le seul moyen enclenché par la direction pour solutionner les problèmes sans plus d'argument. Le recrutement de contractuels va être enclenché avant la fin de l'année pour aider les services les plus en difficulté. La direction s'engage à nous communiquer le nombre de jours de congés mis sur le CET et monétisés sur l'année suivante. Elle admet également qu'il convient de revoir les tâches des différents services et de les prioriser. Elle fait également le constat que les agents privilégient leur lieu de travail et non la mission exercée. Elle minimise le nombre d'écêtements en rappelant qu'il s'agit principalement de 10 minutes par agent.

Pour nous, c'est 5 emploi à temps complet quand même !!

La direction assume également de geler des postes dans le cadre de l'élaboration du mouvement de mutation : pour nous, cela s'appelle la gestion de la pénurie.

Nous passons ensuite au point suivant de l'ordre du jour

III) Transfert d'assignation comptable de la paie au SLR au 1^{er} septembre 2023

La direction a d'abord présenté son projet : la DDFIP des Hauts-de-Seine va devenir, à compter du 1^{er} septembre 2023, comptable assignataire des dépenses de rémunérations des agents du Ministère de la Culture, actuellement payées par la DRFIP de Paris. Cela représente, en moyenne, 10 200 payes par mois, pour un volume budgétaire de 35,8 millions d'euros. Ce transfert s'accompagne de la création de 3 emplois (1 cadre B et 2 cadres C).

Notre section s'est interrogé sur le fait que ces 3 emplois allaient être effectivement pourvus, le SLR connaissant déjà 5 postes non pourvus soit 8 postes à pourvoir au 1^{er} septembre 2023.

La direction nous a assuré mettre tout en œuvre pour combler les vacances d'emplois du service. Elle n'exclut pas un recrutement de contractuels.

Elle nous a informé qu'un échange entre le SLR de Paris et celui des Hauts-de-Seine a eu lieu afin d'échanger sur les bonnes pratiques.

Nous avons sollicité les plans d'installation des collègues. La direction s'est engagé à nous les communiquer.

IV) Questions diverses :

Télétravail exceptionnel : nous avons demandé à la direction que les demandes de télétravail exceptionnel sollicitées par les collègues subissant les travaux sur les RER A et B courant août prochain, soient accueillis favorablement par leur chef de service.

La direction a donné son accord.

Antenne SIE Vendôme : nous avons sollicité la direction afin de connaître enfin les missions transférées à Vendôme en septembre 2024. Nous avons rappelé que cette relocalisation était source d'angoisse pour les collègues des SIE, désireux de savoir si leur emploi allait être impacté.

La direction nous a informé qu'à ce jour plusieurs scénarii ont été évoqués mais que le projet définitif ne sera dévoilé qu'en septembre 2023. Bien que des missions font faire l'objet d'un transfert à Vendôme, la direction a confirmé que tous les SIE ne seraient pas forcément impactés.

Sauf si les collègues exercent effectivement les missions exercées et transférées, elle a confirmé également qu'elle transférerait à Vendôme les emplois vacants des SIE.

Mutations locales : suite à la parution du mouvement, nous avons demandé que l'ensemble des agents restructurés ait leur premier vœu. Nous avons également demandé la date de parution du mouvement interne à la direction.

La direction nous a demandé de lui faire remonter les cas qui posent problème. La date de parution du mouvement interne à la direction est prévue fin juin.

Séminaire du contrôle fiscal prévu le 22 juin : suite à l'appel à la grève des vérificateurs prévue le jour du séminaire du contrôle fiscal, nous avons demandé à la direction si les agents seraient reçus par la directrice le jour du séminaire.

La direction s'est dite choquée par cet appel à la grève, arguant que celui-ci était irrespectueux au vu des collègues ayant travaillé à la préparation de cette réunion. Elle a dit qu'elle recevrait les agents mais pas le jour du séminaire.

La CGT rappelle que la revendication de retirer l'objectif de 15 dossiers est tout à fait légitime. Elle fera un point avec les agents vérificateurs pour envisager la suite.

Pétition et demande d'audience du PCRP de Sceaux : la direction nous a signifié son refus de recevoir les collègues du service. Nous avons demandé que la direction en avertisse les agents. Nous allons nous rapprocher pour connaître la suite qu'ils entendent donner à leur mouvement.

Badgeuse cantine Nanterre CAD : nous avons à nouveau sollicité l'installation d'une pointeuse à la cantine du CAD de Nanterre.

La direction nous répond que c'est la préfecture qui bloque l'installation.

Subvention cantine / nouveau prestataire du CAD : la section CGT a revendiqué que la subvention cantine, qui avait été retiré au moment du renouvellement du prestataire le 15 juin, soit reversée intégralement.

La direction a répondu négativement argumentant que le logiciel comptabilisant la subvention du prestataire ne peut pas être modifié dans le courant du mois.

Surveillance du télétravail :

La CGT FIP s'est fait l'écho du nombre croissant de collègues en télétravail qui se plaignent de contraintes tatillonnes. La direction a assumé cette surveillance mais seulement en direction des collègues qu'elle considère comme moins « efficace ».

La délégation CGT FIP 92 : Olivier BENSMAINE, Brigitte COGNET, Karine LEPILEUR, Dominique TEIXEIRA



BULLETIN D'ADHÉSION

CGT FINANCES PUBLIQUES 92

Pour défendre vos droits

Nom :

Prénom :

Date de naissance : .../.../.....

Catégorie : Grade :

Échelon : Numéro DGFIP :

Filière Fiscale Filière Gestion Publique

Adresse administrative :

Date : .../.../..... Signature :

A remettre à un militant CGT de votre site

ou à renvoyer à :

Monique BIASSARILA (perso), PCRP de Suresnes, 12 rue
Merlin de Thionville, 92157 Suresnes cedex

Pour nous joindre : Mail : cgt.ddfip92@dgfip.finances.gouv.fr

Site internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/92/>