

Compte Rendu du CTL du 25/11/2022

Vos élus CFDT-CFTC :

Frédéric SCHMITTER (Titulaire) cftc.dgfip.01@gmail.com

Laetitia ALLEGRE (Suppléante) laetitia.allegre@dgfip.finances.gouv.fr

Claire DESGOUTTE (Experte) claire.desgoutte@dgfip.finances.gouv.fr

Voici le compte-rendu du dernier CTL de l'actuelle mandature. Fidèles à nos valeurs et au mandat que vous nous avez confié, nous représentons et donc nous informons tous les agents sans exception (pas uniquement nos adhérents !!) des divers sujets et votes, discutés lors des instances locales. **Voter pour la liste d'alliance CFDT-CFTC, c'est l'assurance d'être représenté et informé sans distinction.**

Révision des horaires d'ouverture au public du SIE d'Ambérieu en Bugey (pour avis) :

La Direction présente cette révision comme suite à la fermeture de la Trésorerie d'Ambérieu au 1^{er} janvier prochain (accueil commun). Le site est actuellement ouvert tous les matins de 8h30 à 12h30. Afin d'aligner la même amplitude horaire (12h/semaine) avec le futur SIE de St Laurent, il est proposé de maintenir un accueil sans RDV les lundi, mardi et mercredi (8h30-12h30) et sur RDV les mardi, jeudi (13h30-16h30) et vendredi (13h30-16h). Petit rappel : il existe un accueil MFS 2 demi-journées par semaine.

=> Vos élus CFDT-CFTC sont, comme vous, attachés à la notion de service public et donc à l'accueil des usagers. Le NRP, contre lequel nous nous sommes battus en 2019, a fait voler en éclat notre réseau et ainsi réduit drastiquement l'accueil sans RDV. Soyons pragmatiques, le maintien « résiduel » de ce type d'accueil au SIE d'Ambérieu est une petite lumière pour nos usagers... En revanche, il faudra veiller à ce que les effectifs consentis à cet accueil restent suffisants pour l'assurer correctement.

Votes : CFDT-CFTC = POUR CGT, FO = Abstention Solidaires = CONTRE

Bilan de l'accueil de proximité (pour information) :

La Direction informe que depuis 2020 ce sont 36 points d'accueil qui ont été ouverts (20 en MFS et 16 en Mairie). 3 nouveaux vont ouvrir en 2023 : Reyrieux, Meximieux et Pont de Vaux. L'activité est variable d'un point à l'autre. L'EST du département concentre une grosse part de la fréquentation. La Direction précise qu'à la fin du déploiement, il y aura quasiment un accueil par canton.

Depuis des années vos élus CFDT-CFTC répètent que notre administration concoure à l'aménagement du territoire. La présence de services de l'État, dont les Finances Publiques, est un élément nécessaire à la cohésion sociale et territoriale. Notre réseau comportait à une époque, entre autres, des Hôtels des impôts, une multitude de centres,... et 1 Trésorerie par canton qui recouvraient quasiment toutes l'impôt... Il est douloureusement « cocasse » d'entendre aujourd'hui vanter le déploiement d'une carte de « points bleus » géographiquement équivalente mais qui n'est que l'ersatz d'un grand réseau minutieusement détruit.

Observatoire interne et Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) (pour information) :

Observatoire interne : La Direction nous a présenté le bilan de cette grande enquête à laquelle 38,4 % des agents des MEF ont participé. Plusieurs points positifs et négatifs ont été mis en avant. Nous en retiendrons 8 parmi les plus parlants : 64 % des agents sont fiers de travailler pour les MEF et leur Direction, 70 % sont plutôt satisfaits de leurs conditions de travail, 72 % estiment que l'on

apporte encore un service de bonne qualité aux usagers et 75 % ont les marges et autonomie suffisantes pour réaliser leur travail. En revanche, 71 % des agents estiment que leur Direction n'évolue pas dans le bon sens, 61 % trouvent que le rythme du changement est trop rapide, 63 % sont insatisfaits des possibilités d'avancement et de promotion et 69 % ne sont pas satisfaits par leur rémunération.

=> Pour vos élus CFDT-CFTC, il ressort donc clairement que si les agents sont fiers de leur travail et arrivent encore à offrir un service de qualité (à quel prix...), ils se découragent progressivement à cause de changements incessants et à marche forcée et d'un manque de reconnaissance, tant par une promotion sociale réduite que par une rémunération qui stagne depuis des années.

TBVS : Pour vos élus CFDT-CFTC, les différents indicateurs présentés cette année sont un peu biaisés. Les fiches de signalement apparaissent en baisse depuis 3 ans mais les chiffres n'incluent pas les fiches collectives des services en souffrance. Le taux de couverture des emplois est en hausse mais les TAGERFiP sont en baisse, donc comment interpréter un taux flatteur quand la DG fait varier l'échelle du thermomètre en fonction des besoins ? Les congés maladie de courte durée sont en baisse mais là encore c'est difficile à interpréter car avec le télétravail et le jour de carence, des agents souffrants poursuivent leur activité sans se faire arrêter. Idem pour la baisse du volume horaire des écrêtements. Le temps n'étant pas décomptés en télétravail, les « heures sup » faites ne sont pas comptabilisées. Par contre, le nombre d'emplois non pourvus est bien factuel = 47 cette année, en hausse depuis 3 ans.

Egalité professionnelle Femme-Hommes, bilan triennal (pour information) :

Globalement, les Femmes sont majoritaires à la DGFIP (58,2%). Les rémunérations étant normées, il n'y a pas d'écart entre les sexes au sein de chaque grade. En revanche, c'est dans la répartition entre grades et catégories que les différences apparaissent :

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
48,8 %	51,2 %	39,8 %	60,2 %	36,5 %	63,5 %

Grades	IDIV (CN+HC)	IP	AFiPA	AFiP	AGFiP
Part des Femmes	50,42 %	49,95 %	41,40 %	35,19 %	29,36 %

=> Vos élus CFDT-CFTC soulignent les efforts faits par la DG depuis plusieurs années, notamment par l'élaboration de plans d'actions mis en œuvre pour réduire ces écarts et ramener un équilibre à tous les niveaux : articulation vie professionnelle/vie personnelle, lutte contre les stéréotypes de genres, égalité salariale et dans les parcours professionnels, lutte contre les violences sexistes et sexuelles,...

Il reste cependant encore du chemin à parcourir dans le management. Trop d'obstacles subsistent pour l'accès aux postes à responsabilité, notamment. Les mœurs et habitudes doivent encore évoluer. Il n'est pas rare que des Femmes se voient encore reprocher leurs grossesses, passées ou à venir, quand elles briguent un poste ou une mutation, quel que soit le grade et ce pas seulement par la hiérarchie. Idem pour des hommes qui souhaitent vivre activement leur rôle de jeunes Papa. Mais restons positifs, notre DGFIP évolue avec la société.

Réforme de la Responsabilité des Gestionnaires Publics (pour information) :

La Responsabilité Personnelle et Pécuniaire des comptables disparaît. La nouvelle formule prévoit une autre façon de sanctionner les dérives. On parlera désormais de faute, ce qui souligne le caractère intentionnel. Cette notion de faute s'étend également aux agents. La Direction précise que cela n'est pas une nouveauté pour les agents car ils étaient déjà susceptibles, comme tout agent public, d'être mis en cause en cas d'actions délictueuses dans l'exercice de leurs missions et tâches.

=> Pour vos élus CFDT-CFTC, il conviendra de s'assurer que cette responsabilité n'aura pas sur les agents un effet plus important que ce qui nous est affirmé. Par contre, les politiques se sont une nouvelle fois protégés. Ils sont exclus du champ de cette responsabilité alors qu'ils prennent les décisions qu'ils imposent à leurs DGS ou secrétaires de Mairie. Idem pour les Ministres qui bénéficient de la « dilution » de responsabilité. Ce sera toujours les échelons de mise en œuvre qui seront responsables des effets produits par les décisions politiques...

Questions diverses :

- Futur SGC de Montluel : les agents ne risquent-ils pas d'être à l'étroit une fois les transferts effectués (Montluel+Meximieux+Ambérieu+Pont d'Ain) ?

Réponse => La Direction va prendre à bail une autre partie de l'étage attenant à la Trésorerie pour maintenir de bonnes conditions de vie au travail pour les agents.

- Le DUERP/PAP ayant été présenté au CHSCT, quand sera t'il présenté au CTL ?

Réponse => après les élections.

- Reconnaissance des agents qui assurent la formation et/ou tutorat des nouveaux collègues ?

Réponse => cela a été évoqué dans des GT au niveau central. Pour l'instant rien n'est fait.

- St Laurent/Saône : Avenir du bâtiment après le départ de la partie SIP ?

Réponse => Pour l'instant « stand-by ». L'expérience du site de Belley fait craindre un traitement équivalent pour St Laurent : la RRPIE estime trop importantes les surfaces de l'antenne du SIP et du SAR payes de Belley. La Direction indique avoir négocié un sursis de 2 ans du bail. Le site de St Laurent fait donc l'objet d'une étude pour voir ce qu'il est possible de faire et de négocier pour conserver des surfaces maintenant de bonnes conditions de vie pour les agents.

=> En clair, sur le papier les agents du futur SIE tiendraient sur le RDC du bâtiment en utilisant les locaux de l'ancienne Trésorerie. Ce serait donc la fin du projet de salle de convivialité... !

Les batailles ne sont donc pas terminées pour garantir aux agents que le NRP ne sera pas qu'une succession d'efforts sans récompense. Malgré le fait que nous subissons tous une réforme non souhaitée et non discutée, chacun y met du sien pour que tout fonctionne.

En remerciement :

les conditions de vie au travail se dégradent au fil des fusions et transferts (densification des locaux avec prise en compte du télétravail dans le calcul des surfaces) ;

les rémunérations n'évoluent que marginalement. Les grilles ne sont revues que pour les premiers échelons de certains grades et uniquement pour tenir un écart artificiel avec le SMIC alors qu'il faudrait ré-hausser l'ensemble des grilles et créer de nouveaux échelons.

Vos élus ont réussi collégalement à obtenir, entre autres, la prime pour tous en fin d'année 2021, une petite réévaluation de la valeur du point d'indice (insuffisante mais toujours bonne à prendre), la révision de certaines grilles (citées ci-dessus),... (liste non exhaustive... !!)

Nous poursuivons de façon incessante les négociations pour les rémunérations (valeur du point, grilles, régime indemnitaire,...), les conditions de vie au travail, le réseau, les carrières (avancement, promotion,...),... tout ce qui est de nature à donner du sens au travail, à valoriser les parcours et à reconnaître les efforts de chacun.

**Bonne fêtes de fin d'année à toutes et à tous.
N'oubliez pas d'ouvrir vos espaces de votes et de vous exprimer dans les urnes.
Vos voix sont notre force pour vous représenter.**



Elections professionnelles 2022
Du 1^{er} au 8 décembre
VOTEZ CFDT-CFTC
