

Compte rendu du CSAL du 19/06/2023



Plusieurs points ont été abordés lors de ce CSAL, où vos élus de la CFTC DGFIP Loiret vous ont représentés. L'ordre du jour portait sur :

l'Election du Conseil Médical

- Disposition d'amélioration des conditions de vie au travail : tableau de bord de veille sociale, bilan des actions de formations CVT, bilan de l'action du CHSCT et prévision 2023
- Bilan dialogue social 2022
- Bilan de la campagne d'évaluation professionnelle 2022
- Questions Diverses

L'élection des représentants du Conseil Médical :

14 représentants du personnel ont été élus. Les résultats seront publiés au plus tard le 03/07/23. Pour mémoire, Le conseil médical se réunit en **formation plénière** pour se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie lorsqu'un fait commis par le fonctionnaire ou une circonstance étrangère au service ne permet pas à l'administration d'établir elle-même le lien entre le service et la maladie et l'accident.

Dispositif d'amélioration des conditions de vie au travail : tableau de bord de veille sociale, bilan des actions de formations CVT, bilan de l'action du CHSCT et prévision 2023

La CFTC DGFIP Loiret a mis en avant les conclusions sans appel de l'observatoire interne et a rappelé que l'engagement des agents chute de 6 points. Le constat qui en découle est celui dont la CFTC se fait l'écho depuis des années. Madame Godard Devaujany, nous a répondu que le Directeur Général de la DGFIP a entendu la conclusion de l'OI. Certaines directions progressent notamment en Polynésie et dans les DOM TOM. Les éléments négatifs sont essentiellement constatés dans les petites directions. La fatigue et les schémas d'adaptation accrus ont été entendus. C'est sur ce fil, que la DGFIP stabilise les objectifs du COM jusqu'en 2026.

Cependant la DRFIP, afin de répondre au contexte (manque de cadres IP, emplois vacants en direction ..) avec le désir de ne pas impacter le réseau, a décidé de mettre en place un nouvel organigramme. Cette décision organisationnelle répond à une réflexion initiée avant l'arrivée de Mme Godard Devaujany. Les cadres de la direction, ont eu la possibilité de formuler 3 choix dans le cadre de leur affectation au regard du nouvel organigramme. La DRFIP a écouté leurs observations. La DRFIP nous a informé de la mise en place de concertation en format informel avec les A+ puis les cadres de réseau. La CFTC a interrogé la directrice sur la possibilité pour les cadres A, B et C de la direction de formuler des choix de mutations dans le cadre de cette nouvelle organisation. Actuellement cette demande est restée sans réponse.

A la demande de la CFTC DGFIP Loiret, la DRFIP nous a appris que la première mise en place de cet organigramme aurait lieu en septembre pour les nouveaux arrivants et sera finalisée normalement en janvier.

La CFTC DGFIP Locale a aussi demandé la mise en place d'un groupe de travail. La DRFIP a répondu favorablement, il est prévu pour le 28 juin.
La question d'un pôle unique de recouvrement est en réflexion.

Bilan social de la DRFIP du Loiret

➤ **Entretiens professionnels : bilan 2021**

La campagne d'évaluation 2022 (bilan 2021) a vu le dépôt de 3 recours (1 A, 1B et 1C).
Ces 3 cas ont été traités en CAL avec pour résultats un rejet total de la demande, un rejet partiel et un dernier dossier qui a obtenu satisfaction de la demande.

Notre Directrice nous confirme que pour 2022 (campagne d'entretiens CREP 2023), le nombre de recours va significativement augmenter avec des dossiers qui devront être traités au niveau national.

➤ **Tableau de bord de veille sociale (TBVS) et observatoire interne 2022, Bilan des actions diligentées en matière de conditions de vie au travail**

En 2022, les résultats des indicateurs du TBVS ont retrouvé les niveaux des années pré-Covid dans un contexte continu de diminution des moyens alloués à nos services et des restructurations du réseau des Finances Publiques.

Ainsi, au cours de l'exercice 2022, les indicateurs suivants se sont dégradés:

- Le nombre de fiches de signalement du risque psychosocial remontées à l'assistant de prévention augmente de 28% (23 fiches en 2022, 18 en 2021 et 13 en 2020)
- Le taux de couvertures des emplois est toujours dégradé mais reste stable (de 91,31% à 91,15% en 2022)

Le nombre de congés maladie de courte durée augmente : +18,72%

Et dans le même temps, d'autres indicateurs s'améliorent :

- Le nombre de vacances d'emplois passe de 42 en 2021 à 20 en 2022 (les suppressions d'emplois du 1^{er} janvier de chaque année permettent d'améliorer « facilement » cet indicateur sans améliorer le nombre d'agents au sein des équipes !).
- Le taux de rotation des agents au sein des différents services diminue de 13,82% entre 2021 et 2022.
- Le nombre d'écêtement des horaires variables diminue, ainsi que leur volume horaire

Questions diverses :

- Fortes chaleurs et canicule

La CFTC DGFIP a demandé qu'elles étaient l'évolution des dispositions actées lors du comité technique local du 22/11/22, soit l'achat de rafraîchisseur d'air pour les sites souffrant de la chaleur et ne bénéficiant pas du programme 348.

Mme Godard Devaujany et Mme Le Maner ne donneront pas suite à cet achat qui finalement a été définitivement rejeté lors du CSAL FS car il ne correspondait pas aux normes écologiques demandées actuellement. La CFTC DGFIP Loiret a demandé quelles seront les mises en places pour soulager les agents des fortes chaleurs. La DRFIP a répondu qu'on conservera les mises en places actuelles, ventilateurs, brumisateurs, aménagement d'horaires, télétravail...

La CFTC DGFIP Loiret a demandé aussi que soit étudiée la possibilité de peindre les toits en blancs. Cette demande a été notée par la direction qui doit voir la faisabilité de la chose en respectant le Plan Local d'Urbanisation.

Plusieurs propositions ont été évoquées lors du CSAL FS par l'ISST, notamment aussi la possibilité de réserver une salle « fraîche » qui serait à la disponibilité des agents.

Cette solution, pour la CFTC DGFIP Loiret, semble difficile à mettre en place. Effectivement, cela sous-entend, qu'on autorise la climatisation de cette pièce et qu'on a l'espace nécessaire sur les sites concernés.

Pour la CFTC DGFIP Locale ce sujet est loin d'être clos. Nous ferons d'autres propositions à la direction afin de répondre aux problématiques que vous avez soulevé lors de l'enquête que notre syndicat a lancé l'été dernier.

- Amélioration des conditions de vie au travail :

Lors de nos visites de services, les agents nous ont informé qu'ils manquaient des parasols sur les sites de Gien, Montargis et Pithiviers. La direction transmettra l'information à la BLI afin de remédier au problème. Aussi, il a été prévu que les parasols soient pris sur les budgets des sites. Cependant, en cas de soucis, les sites concernés peuvent contacter la direction.

- Le Budget CHSCT alloué au département :

La cftc dgfip loiret a constaté une augmentation de la réserve de 3 % par rapport à l'an passé et une baisse du budget passant de 130651€ à 74585€. La CFTC DGFIP Loiret ne comprend pas cette baisse et le nombre d'agents en diminution ne suffit pas à justifier ce décalage, en sachant que nous traversons une crise financière accrue.

- L'entretien professionnel 2023 :

Les agents ont sollicité la CFTC DGFIP loiret lors de l'entretien professionnel et ont fait part de leur incompréhension suite aux changements opérés par la DGFIP. Lors de la rencontre informelle avec M. Magnant la CFTC DGFIP Loiret a évoqué ce constat et a soulevé une incohérence de timing.

Dans ce contexte, votre section locale a demandé un retex à M. Magnant sur cette campagne. Pour la CFTC DGFIP Loiret, une année blanche aurait été indispensable afin d'expliquer le nouveau contexte auprès des agents et ne pas les prendre en défaut. Effectivement, ce changement n'est pas anodin. Il se répercute directement sur l'engagement et l'investissement de l'agent. De plus, il est assez difficile d'entendre et d'expliquer qu'on descende le profil croix d'agents qui sont excellents depuis des années alors qu'ils sont les pièces maîtresses et fiables d'un service.

Votre section locale a demandé afin de garantir une équité sur le département que tous les agents d'un même service adressent leur recours hiérarchique auprès du même cadre étranger au service. La direction locale a répondu que l'hétérogénéité existait avant sur le département, qu'ils ont mis l'accent sur l'accompagnement des nouveaux cadre A et que la Direction entretient une vision très étroite et très rapprochée pour superviser l'entretien.

Actuellement, la DRFIP note 26 recours hiérarchiques et 6 en CAPN.

- Communication Locale :

Lors de l'informelle avec Madame Godard Devaujany nous avons évoqué la possibilité de reprendre les communications locales en audio, comme cela avait été fait avec l'ancien directeur régional des finances publiques. Madame Godard Devaujany a validé notre demande.

La prochaine audioconférence aura lieu le 05/07 à 17h00 puis reconduite une fois par mois.

Vos représentants CFTC DGFIP Loiret resteront vigilants et continueront à vous informer et à défendre vos conditions de vie au travail comme lors de la visite de M. Magnant qui a convié les organisations syndicales a un échange informel dernièrement dans le Loiret.

L'ensemble des os a évoqué les problématiques de rémunération, des retraites et la dégradation de dialogue social au niveau national.

Vos représentants CFTC DGFIP Loiret ont seuls, évoqués et développés les sujets suivants:

- les problématiques rencontrées sur l'évaluation 2022 sur ESTEVE, la CFTC DGFIP Loiret a déploré une mise en place hâtive de cette nouvelle évaluation et les conséquences négatives qui en ont découlé pour les agents. M. MAGNANT a reconnu une application complexe de cet outil, c'est pourquoi vos élus CFTC ont demandé la mise en place d'un RETEX national afin de dresser un bilan de la mise en œuvre du nouveau dispositif ainsi que l'impact par département, et par catégorie d'agent de cette nouvelle notation au regard du nombre de recours ;
- la dégradation des collectifs de travail ;
- la nécessité de mettre en place un moteur de recherche efficient sous Ulysse avec une documentation pertinente et d'actualité.

Votre section a attiré l'attention de M. Magnant, sur la dégradation des CVT des agents et sur l'importance accordée à l'Intelligence Artificielle dans l'évolution de nos métiers plutôt qu'à l'intelligence des agents qui constituent, fallait-il le rappeler, la première richesse de la DGFIP.

