

Compte rendu du CSAL du 28/11/2024

Ce comité avait notamment pour ordre du jour la présentation du bilan de la campagne d'évaluation professionnelle 2023, le plan en faveur de l'égalité professionnelle Femme/Homme, le plan d'écoresponsabilité et le bilan du télétravail.

Les OS ont lu la liminaire intersyndicale qui est jointe

1 - Présentation du bilan de la campagne d'évaluation professionnelle gestion 2023

En guise de bilan, la direction a communiqué des données chiffrées (*nombre de RH et de CAPN*) sans communication des motifs des recours, ce qui interdit de faire une appréciation qualitative de cet exercice annuel alors que cette campagne d'évaluation 2023 s'est faite avec le nouvel applicatif interministériel ESTEVE. En effet, cet applicatif a introduit des modifications importantes, notamment la suppression du profil croix remplacé par des appréciations littérales pour les catégories A et limitation de l'appréciation « excellent » à 4 items pour tout le monde.

Beaucoup ont ainsi pu constater une dégradation de leur évaluation professionnelle par rapport aux années précédentes même s'ils n'ont pas fait de recours hiérarchique.

Par ailleurs, la décorrélation entre l'évaluation professionnelle et le rythme de franchissement des échelons à laquelle s'ajoute la dégradation de l'appréciation professionnelle avec cette nouvelle grille, explique un certain désintérêt pour l'exercice : les agents y participent sans trop se faire d'illusion.

Enfin l'examen des recours dans les CAP N(nationale) et non plus CAPL(locale) où les agents étaient représentés par les OS locales connaissant les spécificités locales (*organisationnelles et managériales*) expliquent le nombre en baisse de ces recours.

L'évaluation professionnelle et le CREP qui en résultent impactent déjà les chances de promotion et de mutation. Elle impactera demain sûrement, le montant qui figurera en bas de la fiche de paie si la prime au mérite se met en place, avec comme conséquence une démotivation plus renforcée des agents. Pour la CFTC, si la DGFIP veut lutter contre la démission silencieuse, elle va devoir s'y prendre autrement et faire en sorte que cet entretien ne soit pas un exercice de « dévaluation », de « démotivation » et de « dévalorisation des agents ».

2 – Le plan en faveur de l'égalité professionnelle femme-homme

La direction a décliné les nombreuses mesures favorisant l'égalité professionnelle : le congé parental, le congé de paternité, le temps partiel, le télétravail, l'accompagnement à la maternité, la communication lors de la journée de la femme, les actions de lutte contre les stéréotypes et en faveur de la mixité, la parité des jurys de recrutement, l'organisation des Duoday (*accueil d'une personne en situation de handicap dans un service*), le recrutement d'apprentis, de services civiques, de personnes en situation de handicap, des stagiaires (*lycéens*), le respect de l'égalité salariale par l'égale promotion sur les listes d'aptitude des hommes et des femmes, la création d'un « Réseau des femmes de la DGFIP », la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

On reconnaît et salue ces actions.

Mais pour la CFTC une mesure concrète, tout aussi efficace, manque à cette liste : l'assouplissement des règles de gestion qui permettrait à une femme promue et mère de famille, de rester dans le département où elle a fixé le centre de ses intérêts familiaux, décourageant ainsi les potentielles candidates.

3 – Le plan d'éco-responsabilité

La lutte contre le réchauffement climatique et les gaz à effet de serre sont un enjeu étatique majeur à laquelle notre administration participe activement dans le cadre de l'engagement « Bercy vert » (*réduction de la consommation d'énergie de +10% en 2 ans*) par la rénovation énergétique des bâtiments, la qualité et l'exploitation des équipements (*consommation de papier et affranchissement*), le « verdissement » du parc automobile et l'encouragement de comportements individuels « éco-responsables ».

Volontaire de l'expérimentation des plans de mobilité employeur (PDME) visant à rationaliser les déplacements (*domicile-travail et déplacements professionnels*), la DDFiP 94, après analyse des spécificités locales (*d'où le questionnaire en ligne sur la mobilité*), a défini 3 objectifs :

- 1 – encourager au covoiturage ou l'utilisation des transports en communs ;
- 2 – améliorer les infrastructures sur les sites et les équipements vélos (stationnement vélos, casiers collectifs, arceaux, formation sur la pratique cyclable) ;
- 3 – valoriser les offres et aides pour une mobilité durable.

Pour la CFTC, la réduction de l'empreinte carbone (et donc des gaz à effet de serre) passe par des actions très concrètes comme, notamment :

- * la prise en charge intégrale par l'employeur des abonnements domicile-travail (pour encourager l'usage des transports en commun) ;
- * le développement du télétravail : en revalorisant le montant de la prise en charge des frais occasionnés par le TT ;
- * la réflexion sur la problématique de la distance domicile-travail des agents notamment lors des restructurations de services.

4 - Le bilan du télétravail

Le bilan présenté montre que le télétravail est largement déployé dans notre département (74,38%) et il est même supérieur au taux national (68,24%). Cette donnée est incontestable, ce qui n'est pas le cas du nombre de refus de télétravail prononcé par les chefs de service dans notre département. Alors qu'au niveau national, on comptabilise 82 refus pour différents motifs (activités non éligibles, applications métier inaccessibles à distance...), aucun refus n'a été enregistré dans SIRHIUS pour le 94.

La CFTC comme les autres OS n'ont pas manqué de mettre en doute ce dernier chiffre car beaucoup de refus ne sont pas comptabilisés puisqu'ils interviennent de manière informelle, en dehors de toute demande officielle par l'agent dans SIRHIUS (notamment les demandes des nouveaux agents qui sont écartés systématiquement du dispositif).

Or, avec le déploiement des open office, le télétravail est un moyen de travailler, 1 ou 2 fois par semaine, dans des conditions beaucoup plus calmes.

C'est pourquoi il est indispensable que les agents fassent systématiquement leur demande de télétravail dans SIRHIUS.

CONTACT PRESSE CFTC :

Mail : cftc.dgfip.94@gmail.com