

CSAL du 4 juillet 2023 : même le DRFiP boycotte !

Toulouse, le 4 juillet 2023

Le 19 juin dernier la direction a invité les représentants des personnels à venir discuter en comité social d'administration local (CSAL) le 4 juillet. Discuter de décisions déjà prises ! Nous appelons cela de l'information. Et ce n'est pas notre conception du dialogue social, au moyen duquel les agents, via leurs représentants élus, devraient être réellement entendus avant toute prise de décision. Par ailleurs, c'est le deuxième CSAL d'affilée que M. Perrin ne préside pas. Lassitude, besoins de vacances, trop plein de réformes et de suppressions d'emplois ?

C'est pourquoi, alors que nous ne nous sommes pas rendu à cet exercice chronophage et inutile. La CGT Finances publiques 31 vous communique tout de même sa lecture des sujets choisis par la direction.



Discussion circulaire Premier ministre : nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'État

Le cabinet de la première ministre, toujours en mal de disruption, nous a pondu une note (alors que nous nous débattions pour ne pas voir reculer l'âge de la retraite à 64 ans), le 8 février de cette année, exprimant sa nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'État.

Élisabeth Borne introduit ainsi cette note par une phrase paraissant aller de soi à la personne non avertie : « *la politique immobilière de l'État a pour objectif de fournir aux administrations un immobilier adapté à leurs missions de service public tout en utilisant de manière optimisée le patrimoine de l'État.* » Mais attention, il faut creuser un peu dans la note pour comprendre ce que veut dire « adapté » et « optimisé » pour le cabinet Borne.

Ainsi, il est écrit que les ratios d'occupation des postes de travail sont dépassés après l'épisode Covid. **Fini le bureau individuel et la salle de réunion, place au « travail collaboratif » et aux « usages hybrides ».** La conséquence de cette pensée est que la nouvelle Cité administrative de Toulouse est sous dimensionnée en espaces de travail car la direction anticipe les suppressions de postes à venir et, surtout, constate et encourage la pérennisation du télétravail, véritable machine à libérer de l'espace de travail institutionnel. Rappelons que si la CGT Finances publiques défendra toujours un·e collègue souhaitant travailler hors bureau afin de s'éviter de longs trajets ou une ambiance de travail difficile, elle s'oppose au télétravail comme arme de destruction du service public, isolant les agent·e·s, cassant la dynamique d'équipe et reportant les frais d'exercice de la profession sur les agent·e·s. Plus novateur, si on veut le voir ainsi, les agent·e·s ayant des fonctions dites « nomades » comme les vérificateurs, auditeurs, CDL, huissiers, etc, verront leur temps de

présence traduit en « équivalent temps plein » (ETP) de présence, ce qui diminue d'autant plus le nombre de postes de travail. Les vacataires, stagiaires ou autres prestataires, accueillis sur de courtes durées, ne seront pas comptés. Ce qui participera encore à la réduction des postes de travail.

Un nouveau ratio d'optimisation immobilière est mis en place. Il s'exprime en m² de surface utile brute (SUB). Les 16 m² SUB pour chaque agent·e sont la cible. Cela signifie que, quelle que soit la personne utilisant le bâtiment, elle bénéficiera de 16 m² en moyenne : bureau, accueil aux usagers, salle de repos, de réunion et de cantine, tout compris.



On lit également que la nouvelle doctrine vise à la mutualisation partielle ou totale des postes de travail. La traduction pour l'agent·e de ce joli terme de « *mutualisation* » est que, demain, le premier arrivé au travail pourra se choisir un poste. Avec la réduction de la surface des postes de

travail, fini le bureau dédié. Une fois de plus, les agent·e·s devront faire avec le télétravail des uns et des autres. Réserver un poste de travail comme on réserve sa place dans le train : c'est l'avenir de l'exercice matériel du service public que nous promet le gouvernement.

Toujours dans la note, on lit que le but est de réduire les dépenses, le coût environnemental et, ainsi, de se concentrer sur le restant. La libération de surface par l'État au profit de logements et autres activités, contribuera à l'objectif zéro artificialisation des sols. Nous prenons acte du positionnement vertueux du gouvernement envers sa gestion des bâtiments de l'État. Si la vieille antienne des économies que doit faire l'État afin d'équilibrer le budget peut s'entendre, espérons que tout cela n'est pas, une fois de plus, une volonté de réduire l'importance du service public sous couvert de transition écologique. Poser la question, c'est déjà y répondre, tant entre les discours du gouvernement de M. Macron et le greenwashing, il y a souvent, à peine, l'épaisseur d'un papier recyclable...

La note s'inquiète aussi de l'attractivité de l'administration vis-à-vis des nouvelles générations. Si l'administration veut renouveler ses effectifs en attirant la jeunesse, nous lui conseillons de mieux payer ses fonctionnaires, de leur garantir leur statut et un cadre de travail respectueux. **S'asseoir sur un sofa dans un open space, le portable sur les genoux en mode « start-upper », convient rarement à l'exercice du service public.**



La note insiste sur l'accompagnement managérial et l'association des agents en amont, ainsi que sur un dialogue de qualité avec les représentants des personnels... Difficile d'y croire, alors que notre administration nous a habitués ces dernières années à des « groupes de travail » dont les discussions sont jetées aux oubliettes ou, pire encore, dont l'objet est si orienté qu'il est impossible de sortir du cadre fixé par la direction. Quant aux instances représentatives, elles permettent aux représentant·e·s des personnels de se confronter à la direction afin de défendre l'intérêt des agent·e·s et du service public.

Mais c'est plus un combat qu'un dialogue, tant la direction n'envisage de changer sa position qu'uniquement si le rapport de force est en sa défaveur. Nulle recherche de l'intérêt général pour la direction, simple porte-voix du gouvernement, avec juste la volonté de s'imposer.

Dématérialisation du dossier individuel de l'agent

Où on nous annonce que le dossier individuel de l'agent (DIA) se transforme peu à peu en dossier numérique. Les nombreuses pièces, état civil, recrutement, évaluation, discipline, etc, sont soit numérisées dans l'application Gestion de l'Archivage et du stockage Unifiés du Dossier Individuel (GAUdDI) ou, d'autres fois, archivées sous format papier. Le papier a vocation à disparaître mais la procédure de destruction n'est pas encore établie.

Généralisation du processus de numérisation et de correction à distance des copies de concours

Le scannage des copies de concours afin de les acheminer par voie dématérialisée vers les correcteurs va être généralisé après expérimentation (concluante comme d'habitude), dans le but de prévenir tout risque de perte des copies par des voies matérielles (ce qui s'est déjà produit).

L'administration estime que le scannage de 70 000 copies est simple et rapide. Les agents de la formation professionnelle devront réaliser l'opération dans les 48 h suivant les épreuves. Ils seront cinq, à terme, si tout va bien, à s'en occuper. Il reste à espérer que la plateforme de numérisation fonctionnera mieux que nos applications de travail !

Bilan 2022 de la formation professionnelle

Les critiques liées aux formations en distanciel font largement relativiser les taux de satisfaction ressemblant aux taux mis en avant par n'importe quelle dictature. L'absence d'interaction avec un formateur, l'absence de reformulation des notions paraissant complexes pour palier aux difficultés de compréhension et l'impossibilité de manier l'application faisant l'objet de la formation, autant de critiques rédhibitoires qui font **douter de la pertinence d'organiser autant de e-formation**, de l'aveu même de la formation professionnelle.

Comment se réjouir de l'arrivée de SEMAFOR qui n'est qu'un outil de suppression de personnel (comme la majorité des applications mises en place par la DGFIP). Le slogan de notre administration aux contribuables comme à son personnel pourrait être : « si tu as besoin de quelque chose, fais-le toi-même ! ».

En plus, comme la majorité de nos applications, (pour rappel, la CGT Finances publiques 31 a déposé un droit d'alerte à ce sujet), **SEMAFOR** marche mal. De ce fait, **les personnels de la formation professionnelle doivent suppléer aux manquements de l'application sensée les suppléer**. Un comble !

Les e-Formation ne sont faites, en moyenne, que lorsqu'elles sont obligatoires. Pour la bonne raison que les agents n'ont pas le temps de les dérouler.

L'absentéisme lors du suivi de e-Formation (52,3 % en 2022), témoigne de la surcharge mentale que doivent affronter les agent·e·s ne trouvant pas le temps ou oubliant souvent de faire la suite des modules de formation mis à leur disposition.

L'absentéisme est de 52 % sur le **concours commun des catégories C**. La mutation possible dans tout l'hexagone et la pauvreté de la grille indiciaire n'encourage pas les vocations.

Pour les catégories A et les B, ce sont un tiers des candidat·e·s qui renoncent à concourir. L'image de la DGFIP est sans doute écornée par les incertitudes sur l'avenir de cette ancienne prestigieuse administration. L'affaire Cahuzac, les reportages truqués des médias mainstream, les affaires de harcèlement, les ratés du numérique, l'éloignement du contribuable, et le NRP et la démétropolisation, dernières réformes en date, en sont les causes.



Va falloir en vendre, des baguettes de pain au nom de la DGFIP, va falloir en voir passer des bus de TISSEO vantant les mérites de notre administration et le commandant Perrin himself va devoir accélérer la cadence face aux étudiants de nos universités pour redorer le blason de notre administration aux yeux des citoyens en recherche d'emploi. Juste pour une mise au point avec notre direction : recevoir des étudiants venus découvrir la DGFIP sur quelques semaines, cela ne nous dérangerait pas si nos effectifs le permettaient... Ces jeunes gens méritent que l'on s'intéresse à eux et qu'on leur donne le goût du service public. Hélas, avec la dégradation de l'emploi, nous n'avons plus le temps !

Une fois encore, l'État doit payer correctement ses agent·e·s, leur garantir un statut et leur donner les moyens d'exercer leurs missions de service public. C'est la meilleure des publicités.

Pour les « volontaires service civique », nous espérons que tous n'ont pas trop l'impression de perdre leur temps, tant il est compliqué de faire travailler des personnes que l'on ne peut habiliter à presque rien, dans le respect des règles déontologiques (ou qui travaillent avec les habilitations de certains collègues, lorsque le souci déontologique est moins prégnant...).

La direction se félicite des **aménagements de concours permettant aux travailleurs et travailleuses en situation de handicap** de concourir. Mais nous rappelons que, pour cela, il faut spécifiquement aller consulter un médecin agréé, non remboursé par la Sécurité sociale !!! Pourquoi ne pas utiliser notre médecine de prévention qui, est déjà informée de la situation médicale de chacun ? La CGT FiP 31 a saisi le défenseur des droits pour discrimination à ce sujet et le dossier est actuellement en discussion dans les alcôves de Bercy...