

CTL 7 juin 2021 : une première analyse ...

Toulouse, le 7 juin 2021

Vous trouverez la déclaration liminaire sur notre site local à l'adresse : <http://www.dgfip.cgt.fr/31>

Réorganisation de la direction au 1^{er} septembre : boulègue, boulègue ! De la comm, de la comm !

Le loto communal annuel a débuté, M. Perrin fait tourner le boulier, on croise les doigts pour que chacun y trouve son compte !

Alors que l'organisation précédente était lisible avec 3 pôles, le nouvel organigramme deviendra une grande nébuleuse où les métiers seront indifférenciés. C'est dans l'air du temps, on oublie les missions pour se concentrer sur la communication. On abandonne les missions de services publics pour les lubies du « PDG » du moment. Le service public doit maigrir, fondre, disparaître ! La nouvelle philosophie : la « culture d'entreprise ». Les réunions et formations métiers reculent, au bénéfice du management des cadres afin de leur « vendre » les réformes mortifères et surtout pour leur apprendre à les faire avaler à leurs équipes.

La direction nous vend cette organisation avec comme objectif une amélioration de tout mais pas des missions !



Enfin, des chefs multi-casquettes apparaissent ! La gestion d'un service n'est pas suffisamment prenante en termes de temps de travail ? Quelle considération pour les adjoints, les agents et les missions, les usagers ?!

Bilan de la campagne d'entretiens professionnels 2020 : que des tableaux – aucune analyse de la part de la direction !

Le constat est sans surprise : le nombre de recours a chuté avec 6 recours auprès de l'autorité hiérarchique (contre 22 en N-1) et 1 recours en CAPL (contre 6 en N-1).

L'usine à gaz pour exercer ses droits, mise en place il y a quelques années, en décourage plus d'un, sans oublier le contexte sanitaire. Plus grave sans doute, les agents négligent leur entretien depuis qu'il n'apporte plus de gain immédiat dans la carrière.

Ce n'est pas pour autant que les agents ne sont pas mécontents du compte rendu de leur entretien professionnel. Cependant, attention à ne pas négliger ces comptes rendus puisqu'une part de salaire sera liée à l'emploi occupé et à la manière de servir, avec le RIFSEEP. Ces entretiens individuels qui nie la réalité de nos missions seront donc en lien direct avec la rémunération et le poste occupé.

Ceci d'autant plus que la mise en place à marche forcée du télétravail a favorisé le développement d'outils pour individualiser et « fliquer » le travail de chacun. Ne doutons pas qu'à l'avenir, il sera possible de quantifier le travail de tous.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

Bilan de la formation professionnelle :

Du fait de la situation sanitaire, la formation en présentiel n'a pu être maintenue qu'environ 4 mois en 2020. Les e-formations et les formations en distanciel sont venues supplanter le présentiel.

Pourtant plus de 50% du nombre des jours de formation ont disparu en 2020 par rapport à 2019.

Il semblerait que les fameux outils numériques, tant vantés dans les réformes bouleversant la DGFIP, ne soient pas encore la panacée pour remplacer la présence et surtout les compétences humaines.

La direction a une vision idyllique de la formation professionnelle avec des taux de satisfaction que ne renierait pas Kim Jong-un. Pourtant à la lumière de l'expérience des agents, on peut se poser des questions sur les bons points mis en avant sur la formation à la DGFIP.

La crise sanitaire n'a fait qu'exacerber les insuffisances de la formation professionnelle de notre administration avec un manque de suivi individuel permettant à chaque agent d'être opérationnel à son poste et, surtout, le peu de prise en considération des remarques des agents.

Sans oublier, la situation des effectifs qui a sans doute un rapport avec les limites de notre formation professionnelle.

N'oublions pas que la formation professionnelle est le fait des agents qui forment leurs collègues en permanence dans les services, jour après jour, année après année, et cela en assurant leurs missions quotidiennes. À quand une reconnaissance pécuniaire de cette mission à part entière ?

Télétravail : un instrument de la dislocation du collectif de travail

Un protocole DGFIP, soumis au vote de ce CTL, définira un nouveau cadre réglementaire du télétravail et de la dématérialisation de la demande sous Sirius. La DGFIP est pressée, donc les directions locales se hâtent sauf que **les discussions Fonction publique entre les OS et la ministre sont en cours avec une « deadline » à la fin de l'été**. Une précipitation qui sous-entend que la DGFIP se soucierait de notre bonheur ou tant pis pour la hiérarchie des normes et les discussions en cours à la Fonction publique !

Les chefs de service se voient de plus en plus confier le « sale boulot » des règles de gestion y compris pour le télétravail dans le cadre de ce protocole DGFIP. C'est eux qui vont décider, seuls. Pas d'accompagnement dans le choix. Comme demain avec le RIFSEEP et le salaire au mérite ? La com., toujours la com !

La mise en place d'un « circuit court » (sic) autour de deux acteurs: l'agent-demandeur et le chef de service :

Etape 1: l'agent exprime le souhait de télétravailler.

Etape 2: entretien informel avec le chef de service qui peut accepter ou refuser.

Etape 3: saisie de la demande dans Sirius

Etape 4 : validation ou rejet dans Sirius.

Avec un tel cheminement, l'agent qui se verra refuser sa demande de télétravail , lors de l'entretien informel, ne va pas forcément saisir sa demande dans Sirius. Pas de demande dans Sirius, pas de rejet, pas de recours en CAP. **Pour la CGT Finances publiques 31, c'est le dépôt immédiat de la demande dans Sirius qui doit marquer le début de la discussion avec le chef de service avant toute discussion « informelle »!**



Sur le fonds du dossier télétravail, après avoir été écartés du Retex de la DRFIP 31 en 2020, les agents devaient être associés à des réunions de service, validées lors du CTL du 18 janvier 2021 avec une date limite fixée par M. Perrin, à la fin du mois d'avril. Force est de constater que très peu de chefs de service ont suivi cette demande !

Les différents documents présentés, notamment « les points de repère pour les managers » font poindre une évolution de l'activité du manager vers un suivi individuel des missions du télétravailleur, à l'encontre du travail en équipe qui cassera le collectif de travail et individualisera les tâches. Les

conséquences : isolement, perte de sens du travail augmentation des sources de risques psychosociaux.

Ce n'est pas en confiant aux encadrants un rôle de surveillant général que les conditions de vie au travail vont s'améliorer. Notre administration a un devoir de prévention des RPS dans toute modification de l'organisation de travail ! **La CGT revendique un suivi des missions de façon globale et une organisation du travail actée collectivement. Nous dénonçons à nouveau l'utilisation d'outils de surveillance des personnels comme Bali ou Open lab.**

Questions diverses :

M. Perrin a été interpellé sur des sujets relevant de sa responsabilité :

- **La situation des agents du service « réquisitions » du SPF de Toulouse**, qui, quelques semaines après la fusion, sont dans une détresse professionnelle patente, qui commence à occasionner des risques psycho-sociaux qu'il ne peut ignorer.

- **Au SIP du Mirail**, malgré nos grandes réserves, la médiation sociale que la direction a demandée n'a rien réglé. Les agents sont toujours en souffrance et l'encadrement a comme seule réponse qu'il faut attendre l'automne pour que la situation s'améliore sans évoquer les conclusions de la médiation sociale. Les agents et les représentants des personnels, ne peuvent se satisfaire d'une telle réponse. Nous attendons du concret, pour qu'enfin la situation s'améliore !

- **Relance sur la situation de collègues dans certains services**, pour lesquels nous vous avons alerté une ou plusieurs fois.



En tant que premier responsable de la santé de tous les agents du département, M. Perrin ne peut simplement détourner le regard et continuer à « mettre la poussière sous le tapis » !