

De la philosophie à la place des moyens

Alors que l'affichage national et local est aux grandes opérations de communication et de discussions via le remue-méninges ou les grandes messes, pardon les conventions, la direction refuse d'appliquer les décisions du CTL du 11 avril 2022 sur le fonds d'amélioration du cadre de vie au travail des agents.

Pour rappel, **La CGT** avait proposé le chèque vacances, ou Éthi'Kdo, pour chaque agent pour une totale égalité de traitement. Mais le DG et le DDFIP ne souhaitaient pas accorder quelque chose qui s'apparentait à du pouvoir d'achat !! Merci patrons !

Alors, une partie de ce fonds a été affecté à l'organisation de journées de cohésion. Mais il y a à priori dans le département 2 catégories d'agents, et ceux des SPFE ne se sont vu proposer, au départ, qu'un repas au bout du parking, leurs missions ne pouvant faire l'objet de « pause ».

L'intersyndicale Solidaires-FO-CGT-CFDT/CFTC est intervenue à plusieurs reprises (lettre ouverte, boycott des CTL, CAPL de recours) pour que ces agents puissent bénéficier des mêmes prestations que leurs collègues des autres services.

Aux dernières nouvelles, tout serait remis sur la table. La direction attend de nouveaux projets qui tiennent compte des contraintes du service. Bref, rien de nouveau. Les SPFE sont les seuls à qui la direction oppose des contraintes de services. Pourtant, ces contraintes ne s'appliquent pas lors des ponts dits « naturels » et des indisponibilités de FIDJI.

Pour **La CGT**, comme pour les chèques cadeaux, il y a bien une volonté politique de ne pas satisfaire les intérêts des agents.

À la 2^e convocation, face à cette position, l'intersyndicale a quitté la séance en rappelant d'ailleurs à la direction que le CTL avait été ouvert et qu'un procès verbal devra être rédigé. Dans sa déclaration liminaire, l'intersyndicale avait traité l'essentiel de l'ordre du jour (cf liminaire sur notre site), car ce n'est pas parce que nous boycottons une séance que nous ignorons les sujets.

Regardons de plus près :

Tableau de bord de veille sociale

Ce dispositif de veille active doit « contribuer au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS) dans le réseau ». Quelques indicateurs :

Le NRP a conduit la direction réaliser d'importants travaux immobiliers qui ont, d'après elle, amélioré les conditions de vie au travail ! Tous les agents ayant vu leur service supprimé pourront en témoigner.

Les jours de congés posés dans le Compte Épargne Temps sont en augmentation par rapport à 2019, l'année 2020 restant exceptionnelle.

Les écrêtements diminuent, sauf que le télétravail ne les mesure pas puisqu'il n'y a pas de pointage. Sept services sont en alerte dans le département avec des indicateurs « dégradés ». Pour 5 d'entre eux, les problèmes ont été résolus avec leur fermeture, merci le NRP.

Enfin, le nombre d'emplois restés vacants est en augmentation.

Pour prévenir ces risques, la direction a pris des mesures : fermeture des services « sous tensions »



La veille sociale est un système d'observation de la vie d'une collectivité de travail, édifié dans le but de détecter l'existence potentiels ou réels de conflit et de réajuster les décisions de Politique Sociale.

avec le NRP, bonne répartition des déficits d'emplois, renforts en EDR, développement du télétravail et, enfin, possibilité accordée à certains agents de démarrer leur journée de travail à 7h00 !!!
 Les agents apprécient certainement ces mesures. C'est d'ailleurs pour cela que le dernier DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) a recensé 15 pages de Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Égalité professionnelle



Bilan à mi-parcours du plan d'actions de la DGFIP 2020-2022 en faveur de l'égalité professionnelle. Sur le papier, un plan « ambitieux » avec 20 mesures et 56 actions. Dans la vraie vie varoise, de la com' sur Ulysse Var (2 articles), la fin du possible départ à 15h30 du bureau et une équipe de commandement entièrement masculine !
 Peut mieux faire ...

Enquête de satisfaction dans les permanences

Du 17 mai au 7 juillet une enquête de satisfaction a été déployée via une tablette ou un courriel à propos des nouveaux points de contacts. Il est fort à parier que l'utilisateur apprécie cette réception « low cost » à défaut de rien puisque les trésoreries ont été fermées et les SIP ont réduit leurs horaires d'ouverture.



Télétravail en 2021

Le covid a largement contribué au développement du télétravail, l'aspect sanitaire prévalant bien souvent au détriment de bonnes conditions de travail. En effet, les télétravailleurs ont du se débrouiller chez eux pour leur installation avec les moyens du bord !

La direction refuse toujours de les doter de matériels ergonomiques et une simple e-formation est assurée sur les risques et bonnes pratiques du télétravail.

Elle met en avant la qualité de concertation entre les chefs de services et les agents, vu le faible nombre de refus (13 dans le Var). Elle oublie délibérément qu'elle a imposé la concertation en amont de la saisie de la demande dans SIRHIUS. Beaucoup d'agents se sont vus refuser le télétravail oralement et n'ont pas fait de recours !

Bref, un bilan plus que mitigé sur tous les aspects de ce CTL. La solution ? Il paraît qu'il faut déplacer l'éléphant ! **La CGT Finances Publiques** en a d'autres : des emplois statutaires en nombre pour assurer correctement les missions, 10 % d'augmentation, abrogation de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, stop au NRP ! Venez renforcer **La CGT** !

Votez **CGT** !



Je me syndique...

NOM : Prénom :

Date de naissance : / / N° DGFIP (SIRHIUS) : Direction :

Service / Résidence : Grade : Échelon : Indice :

Tél. pro : Tél. perso (facultatif) :

A le / / Signature :