

Site de la section de l'Aude: <http://www.dgfip.cgt.fr/11/>

Lecture des liminaires Solidaires, FO et CGT (voir déclaration sur notre site)

En réponse à ces liminaires, le directeur propose aux organisations syndicales une réunion entre OS et Direction sur le Contrat d'objectifs et de moyens : le fameux « Remue-méninges » proposé par notre cher DG, M Fournel. M le Directeur pense que ce sera un moyen de discuter des propositions qui seraient remontées des agents suite au questionnaire envoyé par la Direction. Vu la façon dont se tiennent les échanges avec le Directeur pendant les instances, on peut se poser la question de savoir à quoi servirait une réunion sur la base des propositions des agents à partir du moment où la direction coupe court à toute tentative de discussion avec leur phrase fétiche : « il n'y a pas de sujet ... » plusieurs fois utilisé dans ce CTL.... Plusieurs centaines de revendications et propositions ont été portées par l'intersyndicale DGFIP au DG. Notre DG et accessoirement notre directeur local ne les ont-ils pas lues ?

M Demonet veut ensuite nous faire part du « succès » qu'est pour la DGFIP, les Maisons France Service, en nous annonçant l'ouverture d'une prochaine MFS sur la commune de Coursan. Au total, c'est 24 MFS implantées sur le territoire audois. A cela s'ajoute la création d'un point de paiement de proximité supplémentaire sur la commune d'Ouveillan. Dans ces services de proximité, les indices de qualité de services seraient :

- 84 % de satisfaction suite à une demande de rendez-vous
- 86 % de satisfaction après un rendez-vous
- 92 % de réponse e-contacts en moins d'une semaine

Ces statistiques sont bonnes pour les contribuables qui arrivent à voir quelqu'un, mais qu'en est-il pour tous les contribuables qui n'y parviennent pas... En outre les mêmes statistiques de l'accueil physique (faites par la DG) étaient encore meilleures en terme de satisfaction avant la mise en place du tout numérique. Le directeur expliquera au cours du comité que son objectif est que l'utilisateur ne soit pas reçu mais renseigné à distance. Nous lui avons déjà expliqué à maintes reprises et pouvons lui démontrer car c'est nous qui répondons et recevons, que l'accueil physique permet de résoudre des questions ou des cas (même non prévus par le rdv ou le sans rdv) qui non-résolus créeraient encore plus de travail !

Concernant les seuls points à l'ordre du jour qui sont soumis au vote, c'est-à-dire l'approbation des PV des CTL du 12/10/2021, du 15/04/2022 et du 19/04/2022, quelques modifications sont demandées au dernier moment sur le PV du CTL du 12/10/2022 de manière à retranscrire de façon plus juste les refus catégoriques et permanents de M Demonet à répondre à de simples questions de bon sens (il ne s'agit même pas des revendications), ce qui conduit souvent les membres des OS à s'agacer devant une telle désinvolture. Nous votons contre tous les PV, ils sont d'ailleurs tous erronés (et c'est bien normal, c'est extrêmement compliqué pour une seule personne qui prend des notes), et faute de temps dédié aux élus pour les examiner, notre syndicat ne peut pas proposer les modifications nécessaires.

Tous les autres points évoqués ensuite ne seront pas soumis au vote mais juste pour information aux organisations syndicales.

1- Point sur le Budget

La comparaison de ce budget est faite avec le budget 2019, dernier budget hors crise sanitaire. La question du prochain budget qui sera voté cet automne et du coût des matériaux et prestations avec l'inflation se pose.

Une première question arrive concernant une convention signée avec un cabinet d'huissiers privé. Les organisations syndicales souhaitent savoir pourquoi une telle convention est signée alors que nous disposons sur le département de 2 huissiers des Finances

Publiques. La direction nous répond que l'un est en arrêt maladie depuis quelques mois et que le deuxième est détaché en vue de l'installation du ToIP sur le département. Le directeur trouve cela tout à fait normal. Il précise même que cet huissier a déjà œuvré dans le cadre du remplacement de la personne en charge de la téléphonie au sein de la CID pendant ses congés, « on utilise les compétences ». En conclusion nous n'avons plus d'huissier sur le département et la direction paye un cabinet d'huissiers privé environ 30 000 € pour une période. Qu'en est-il du recrutement, ne vaudrait-il pas mieux recruter du personnel supplémentaire ?

Le deuxième point abordé est l'installation de bornes électriques sur le site de Narbonne et Carcassonne pour une enveloppe de 30 000 € suite à l'achat d'une Renault Zoé pour le site de Narbonne. Les syndicats trouvent cela extrêmement cher pour « deux prises ». Cette borne électrique sera installée juste après le local à vélo sur le parking de Narbonne. Ce véhicule sera utilisable sur réservation par les chefs de service, brigade de contrôle et de vérification et agents avec des missions particulières (visite sur place, etc.).

Concernant les prestations de nettoyage après déclaration d'un cas Covid, celles-ci coûtent très cher. Il est donné pour consigne aux responsables de sites de désinfecter eux-mêmes les postes de travail et lieux communs au désinfectant fourni par la direction. Il n'est plus prévu d'intervention d'une société extérieure à fin de réaliser cette désinfection.

Tous les crédits prévus pour le Fond d'Amélioration des Conditions de Vie au Travail (FACVT) seront engagés sur 2022. Des projets sont prêts, ils vont démarrer. Les commandes de mobilier sont toutes passées et devraient être livrées d'ici la fin de l'été pour une installation fin 2022. Pour les suites du FACVT, sur le site de Carcassonne cité, la création d'une douche se fera à la place des machines à café actuel, l'espace de convivialité avec ses machines à café prendra place dans la salle actuelle du courrier et le courrier serait quant à lui transféré dans le bureau de Dani Cain qui aurait déjà trouvé un autre « point de chute ». Le coin fumeur serait totalement vidé de tout mobilier en lien avec la création de l'espace convivialité. Mais pourquoi ne pourrait-il pas rester quelques sièges dans l'espace fumeur, nous ne voyons pas le rapport.

Pas de soucis particulier concernant les prévisions sur Limoux par exemple (marquise, espace convivialité, garages réutilisés pour vélos...) et concernant le site de Narbonne les travaux de rénovation de la cantine sont prévus pour juillet.

2- Formation PacNum

La date limite pour avoir effectué ses auto-évaluations fixée initialement au 18 juillet devrait être revue par la DG. Le délai est manifestement trop court pour effectuer les trois volets de cette auto-évaluation.

La direction est consciente que l'auto-évaluation prévue sur des périodes de 3x45min est beaucoup trop court. Malgré cela 2h30 de formation professionnelle doivent être posée dans SIRHIUS de manière à recenser les agents qui ont bien réalisé cette auto-évaluation. Sur ces 2h30, doit être réalisé à son poste de travail au moins l'un des 3 thèmes de l'auto-évaluation. Le reste de cette auto-évaluation doit être faite sur le temps de travail après avoir prévenu son chef de service. Les remontées majoritaires des agents concernant cette auto-évaluation sont assez négatives : celle-ci est trop longue, trop compliquée, trop éloignée de nos usages et utilisations quotidiennes et parfois difficile à comprendre.

3- Point sur l'égalité Hommes/Femmes à la DGFIP

Un plan national est prévu sur une période de trois ans. Solidaires tient avant tout à signaler qu'il est dommage que ce ne

soit pas une femme qui nous présente ce point à l'ordre du jour.

Les organisations syndicales tiennent à signaler également à la direction qu'une **e-formation** sur le thème des violences sexistes et sexuelles n'est pas au niveau. Ce thème nécessite des échanges entre agents et formateurs et donc des séances en présentiel et non devant son écran d'ordinateur.

La CGT tient à mettre en avant que promouvoir l'égalité homme/femme ne s'arrête pas à compter le nombre d'hommes et de femmes dans les grades les plus élevés (administrateurs) au sein de la DGFIP comme dans les postes de grands patrons ou gouvernementaux (Une Merkel, Thatcher, Clinton, Borne, Lagarde ne sont pas pour nous des critères d'égalité professionnelle). On remarque que dans l'Aude le nombre d'IP femme est de 66 % (c'est un concours) contre 51 % pour les IDIV (c'est un jury-entretien...). La CGT fait remarquer qu'il faut lutter avec des mesures concrètes contre le machisme et la double exploitation des femmes au travail et « à la maison », donc plutôt mettre en place des actions permettant à chacun d'envisager sa carrière professionnelle sur un même pied d'égalité. Des exemples sont cités comme la mise en place de crèches sur ou à côté du lieu de travail (crèche d'entreprises ou d'administrations), la proposition de récupérer des repas (du restaurant collectif par exemple) à ramener chez soi le soir de manière à ne pas stigmatiser le rôle de la femme après sa journée de travail, la mise en place de laverie/repassage gratuit dans les quartiers ou sur les lieux de travail afin de pouvoir laisser son linge et le récupérer et empêcher encore la réalisation de cette tâche domestique par les femmes.

Nous demandons ce que pense la direction d'un CDS qui dit à une agente en entretien professionnel : « mais vous, vous êtes contente cette année vous avez eu un enfant, vous n'avez pas besoin de progression »... Après un malentendu sur l'ironie de la réponse de la direction, cette dernière bien sûr trouve cela inadmissible... mais c'est la réalité du sexisme et autres agissements dans la DDFIP 11 et ailleurs.

4- Bilan du télétravail

Sur ce sujet, les OS demandent à la direction de leur fournir le taux de répartition par grade des agents en télétravail au sein de la DDFIP de l'Aude.

Concernant l'équipement informatique, la direction n'a pas connaissance de difficulté d'approvisionnement concernant l'équipement standard (double écran, clavier et souris). Si un agent souhaite cet équipement, il faut faire la demande à son chef de service qui doit la transmettre à la direction. La CGT et Solidaires tiennent à signaler à la direction que de leur côté, ils ont connaissance de plusieurs agents qui n'ont jamais été fournis d'un tel équipement malgré leurs nombreuses demandes.

Concernant l'autorisation d'emporter des documents chez soi, la DG a fait des préconisations, mais c'est au chef de service de choisir si tels ou tels documents peuvent être emmenés par le télétravailleur.

Les organisations syndicales demandent à la direction s'ils ont connaissance de difficultés concernant la gestion de la période estivale induite par le télétravail. La direction répond qu'un service a été en difficulté mais que cela a été géré par la direction et que des conseils de gestion du télétravail pendant cette période particulière ont été donnés au CDS en question.

Une question est posée sur les agents nomades, à savoir s'ils peuvent bénéficier de l'allocation forfaitaire de télétravail. La question est en cours d'instruction à la DG puisque plusieurs directions ont soumis cette interrogation. La réponse est intervenue en direct à la fin du CTL : à savoir que les travailleurs nomades ne peuvent bénéficier du télétravail que sur un mode ponctuel et non permanent.

Concernant le contrôle du temps de travail et du travail effectué par le télétravailleur, seul le CDC fait l'objet de ce type de contrôle. Aucun autre contrôle particulier de plus qu'en présentiel n'est prévu pour le moment pour les autres services.

Questions Diverses

Il serait constaté depuis quelque temps sur Limoux une diminution de 45 minutes par jour du temps de travail de l'agent d'entretien. La direction doit faire un point à ce sujet avec la société ATALIAN sur tous les sites du département car cette société ne respecterait pas son contrat ; un RDV a été pris avec la société. À suivre...

Remue-ménages : Questionnaire élaboré par la DDFIP de l'Aude, GT avec 13 cadres A et collège des chefs de service. Monsieur le directeur réitère sa proposition de réunion entre direction et organisations syndicales sur ce sujet. Nous nous sommes vu par la suite en intersyndicale et, avons décidé avec FO et Solidaires que toutes nos revendications étaient déjà remontées en permanence et qu'il n'y avait pas lieu de se retrouver sur ce sujet dans une réunion avec le Directeur (réunions demandées par le DG).

Ensuite, la CGT demande à la Direction un point sur les mouvements de mutation local (voir liminaire). Les vacances avant mouvement sur le département de l'Aude sont de : -5A, -15B, -22C

Suite au mouvement national, arrivent dans l'Aude 5A ,8B, 6C titulaires et 6C stagiaires.

Les vacances après mouvement sont donc pour le département de l'Aude de 0A, -7B, et -10C !! Même le directeur dit que c'est pas bon.

Les vacances en B se répartissent sur les services suivants : Direction, SIP Limoux, SIE Carcassonne, PRS, SDIF, SGC Narbonne (2)
Les vacances en C se répartissent sur les services suivants : CDC (5), SIP Narbonne (2), SIP Limoux et SIP Carcassonne.

La direction tient à nous préciser également qu'il y a un détachement d'un agent C du CDC vers le SIP de Carcassonne, et le détachement d'un agent B du SIE Narbonne vers le SGC Narbonne.

Sur demande de la CGT, la direction précise que l'agent en détachement reste affecté sur son ancien service et ne libère donc pas de poste. La durée de ces détachements n'est pas prévue, mais l'agent détaché doit faire une demande de mutation au prochain mouvement afin de régulariser sa situation.

Lors du mouvement local, la direction de l'Aude a eu à étudier 13 demandes sur le mouvement A, 25 demandes sur le mouvement B et 10 demandes sur le mouvement C.

Suite au mouvement local, 5 demandes en catégorie B sont non-satisfaites c'est-à-dire que 5 agents B n'ont obtenu aucun poste demandé.

La direction précise qu'il n'y a pas eu de gel de poste et aucune affectation d'office ; vu le nombre de vacances, c'est sûr qu'un gel de poste (l'année dernière la direction en a fait) n'a plus de sens !

Enfin 8A, 11B, et 10C ont obtenu leur premier vœux.

En vue de combler les vacances restantes la direction prévoit un recrutement de ... contractuels : 1B et 4C ; et espère un complément d'appel sur les listes à l'automne mais tout cela dépend des décisions du gouvernement. Les vacances dureront donc à minima jusqu'au 01/09/2023 ... et 2023, 2024 sont des années DGFIP de départs à la retraite tout aussi important (2705 en 2022, 2626 en 2023, 2621 en 2024) !!

Un point est demandé par la CGT sur la téléphonie de chaque service et de chaque site. La direction va nous envoyer la réponse au questionnaire qu'elle a adressé à chaque chef de service par mail.

De plus il est donné pour information que les portables SFR fournis aux agents ne passent pas dans certains endroits du bâtiment 3 de la cité...

Concernant les travaux de la cité administrative, ces derniers ont déjà commencé bât 1 et 2. Les travaux d'isolation par l'extérieur et des combles sont prévus fin 2022 bât 3 et bât 4 en 2023.

Campagne IR Aude : guichet +39 % 22/21, téléphone -14% 22/21.

Concernant les visites médicales il est demandé par les organisations syndicales où en sont les visites des agents du CDC et des pôles téléphoniques. Le Dr Éluard certifie que tous les agents du CDC on fait l'objet d'au moins une visite audio depuis 2019. Le sujet sera évoqué en CHSCT.

CDC, Parking Cité etc etc, d'autres sujets ont été abordés, et nous avons les documents à votre disposition (budget etc).

Contactez les collègues de la CGT Finances Publiques 11
cgt.ddfip11@dgfip.finances.gouv.fr; cgt.ddfip11@gmail.com