

Compte rendu du CSAL du 13 juin 2023

Déclaration liminaire

La France a connu ces derniers mois une **mobilisation historique contre la réforme des retraites** et le recul de l'âge légal de départ à 64 ans : après 12 journées de mobilisation et un 1er mai d'une ampleur inédite, ce sont encore plus de 900.000 salariés, jeunes et retraités qui sont descendus dans la rue et ont fait grève le 6 juin dernier. Un record après 6 mois de mobilisation.

Malgré la publication des premiers décrets d'application de la réforme des retraites et les multiples manœuvres du gouvernement, les opérations de diversion, de division et de répression, les salariés refusent de tourner la page et sont toujours aussi nombreux à être opposés à la réforme du gouvernement pour empêcher que leur retraite ne redevienne « l'antichambre de la mort », à l'opposé de ce que voulait Ambroise Croizat.

La dynamique de cette journée revendicative s'illustre aussi par une grande diversité de manifestants qui ont décidé de faire grève sur tout ou partie de la journée, en liant, souvent, la contestation de la réforme des retraites avec des revendications sur les salaires et les conditions de travail,

Aujourd'hui, à 60 ans, seul un actif sur deux est encore en activité, l'autre moitié se répartissant entre chômage et invalidité. L'augmentation du nombre d'annuités entraînera un allongement du sas de précarité et une baisse massive du nombre de travailleurs en capacité d'atteindre une carrière complète, avec des répercussions sur le niveau des pensions.

Chaque fois que l'on repousse la durée de cotisation, on la rend moins atteignable. Et pour les femmes, qui ont souvent des carrières plus hachées, c'est la double peine et cela va creuser un peu plus le fossé des inégalités entre les femmes et les hommes.

S'agissant des salaires, selon l'Insee, entre 2009 et 2020, le salaire des employés du secteur privé a augmenté de 7,8 %, soit une hausse de 0,7 % par an. Une évolution largement supérieure à la fonction publique, où le salaire a augmenté d'1 % seulement sur la période, soit + 0,1 % par an.

Le Ministre de la Fonction et de la transformation publiques a annoncé une augmentation de la valeur

du point d'indice à 1,5 % alors que l'inflation est aujourd'hui à 5,1 %.

Le ministre propose de plus de recourir à l'octroi d'une prime dite de « pouvoir d'achat ». Celle-ci serait d'une part, dégressive de 800 à 300 euros et, d'autre part, ne concernerait qu'une partie des salariés.

Alors que la perte de pouvoir d'achat depuis juin 2010 marquant le début de la longue période de gel s'élève désormais à plus de 16%, ces mesures sont donc largement insuffisantes.

Quoi qu'en disent nos directeurs, la DGFIP n'est pas épargnée par la souffrance au travail et l'impossibilité de travailler plus longtemps. Ce n'est pas parce que nous sommes en majorité sur du travail administratif que nous ne sommes pas de plus en plus abîmés par le travail.

Les résultats du baromètre social le démontrent : les agents se déclarent inquiets, désabusés, fatigués, en colère.

Notre administration peut bien tenter de vendre du rêve sur son nouveau site "Rejoindre les Finances Publiques". Si elle peine à recruter, c'est bien parce que la réalité est très loin de ce qui est annoncé...

55% des agents ne recommandent pas la DGFIP en tant qu'employeur à leurs proches ou à des connaissances.

Pour la CGT, l'enjeu du travail est de redonner du sens et permettre aux salariés de s'épanouir.

Mais dans le contexte actuel, au vu de la casse de notre administration et de nos conditions de travail, l'enjeu sera en 1^{er} lieu de faire reconnaître en maladie professionnelle toutes les répercussions sur la santé des RPS.

Ce mépris constant du gouvernement et de nos directions s'est à nouveau illustré à l'occasion de la "formation" webinar du 26 mai 2023 "Du Comité technique et du CHSCT au Comité social d'administration" à laquelle étaient conviés les représentants du personnel du Ministère des Finances et qui était censée faire partie de la formation de 3 jours des élus et représentants en CSA et FSST.

Alors que la CGT Finances publiques avait exigé des formations en présentiel, permettant des échanges entre les participants, cette soit-disant

formation en webinaire a consisté à une communication descendante passive, oscillant entre la langue de bois et l'auto-satisfécit de nos directeurs, les seules interactions possibles étant limitées à la mise en place d'un tchat sur lequel les spectateurs ont pu exprimer leur mécontentement.

Le summum a été atteint lorsque certains "formateurs" ont osé affirmer que l'absence de règlement intérieur était due au mouvement social de la réforme des retraites!

La CGT Finances publiques 64 réitère donc ses revendications :

- **l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique,**
- **l'arrêt des suppressions d'emplois et le recrutement de fonctionnaires à hauteur de l'ensemble des vacances d'emplois,**
- **l'intégration des primes dans le calcul de la retraite, la revalorisation des grilles salariales et une augmentation d'au moins 10% de la valeur du point d'indice avec indexation sur l'inflation,**
- **un véritable dialogue social avec les représentants du personnel, avec le rétablissement des CAP locales, des Comités techniques et des CHSCT.**

En réponse aux liminaires des organisations syndicales, M. ODRU a énoncé que la revalorisation du point, même de 1,5 %, a « le mérite d'exister ». Il considère que ce « geste » du Ministre indique que le « mouvement est relancé »... Pour notre part, nous avons dû mal à considérer que c'est là la 1ère étape d'une série d'augmentations pour les agents de la Fonction publique !

DISPOSITIF D'ENTRAIDE RELATIF A LA PUBLICITE FONCIERE ENTRE LE SPFE DE BAYONNE (SERVICE AIDANT) ET LE SPFE DE PAU (SERVICE AIDÉ)

M. CAGNAT a présenté aux membres du CSAL un 1er bilan de ce dispositif qui avait été annoncé au CSAL de janvier 2023.

Il a rappelé le contexte, à savoir le départ de sachants et le délai pour que les nouveaux arrivants se forment, circonstances qui avaient entraîné la dégradation du délai de mise à jour des fichiers.

Depuis le mois d'août 2022, le SPFE de PAU a reçu l'appui de la brigade nationale d'intervention en publicité foncière (BNI-PF), renforcé par le service d'appui à la publicité foncière (SAPF) de BERGERAC en mars 2023 : l'arrêt de l'aide de ces

services est d'ores et déjà programmé en cours d'année (pas de date communiquée).

Le SPFE de PAU présentant un délai de publication supérieur à 200 jours en début d'année 2023, il avait été envisagé dans un 1er temps l'appui supplémentaire du SPFE de LIMOGES. Cette solution avait finalement été déclinée par la DDFIP 64 au profit d'une solution interne au département.

En effet, en début d'année 2023, le SPFE de BAYONNE a effectué un fort rétablissement, ramenant son délai de publication à moins de 20 jours (en raison notamment de la montée en compétence des nouveaux arrivants et à la baisse du flux des achats de biens - 21% de ventes en moins sur la partie basque du fait de la hausse importante des prix immobiliers).

Par conséquent, à compter du 21 février 2023, le SPFE de BAYONNE est venu en appui du SPFE de PAU.

Ces aides combinées ont au final permis au SPFE de PAU de réduire son délai de publication aux alentours de 100 jours.

Le stock de formalités de 2022 du SPFE a ainsi été résorbé, a priori suffisamment tôt pour que, selon M. CAGNAT, la taxe foncière 2023 soit à jour dès l'émission du rôle de TF en septembre 2023.

M. ODRU s'est joint à M. CAGNAT pour souligner l'investissement et les efforts des collègues du SPFE de BAYONNE et les remercier.

L'objectif affiché par la DDFIP 64 serait de parvenir à un délai de publication inférieur à 30 jours pour les 2 SPFE, ce qui pour lui serait un résultat très satisfaisant.

Ce dispositif d'entraide entre le SPFE de BAYONNE et le SPFE de PAU est donc maintenu a minima jusqu'en décembre 2023, le soutien portant désormais sur le traitement du flux de 2023.

Les représentants CGT ont fait remarquer que ce redressement pouvait éventuellement être fragile et remis en cause, en rappelant que le SPFE de PAU doit enregistrer dans les prochains mois le départ (retraite, concours) de plusieurs "sachants".

M le Directeur a répondu qu'il n'était pas exclu, en fonction de l'évolution de la situation du SPFE de PAU et des nouvelles difficultés qui pourraient apparaître, que le dispositif soit reconduit à compter de janvier 2024.

Il a également souligné que si le remplacement par des jeunes pouvait ralentir le service pour le temps de leur apprentissage du métier, l'arrivée de nouveaux avait pour avantage qu'ils s'approprient les nouvelles méthodes de travail plus facilement. En d'autres termes, quand on ne sait pas comment on travaillait avant, on ne revendique pas la même qualité de travail !

**BILAN LOCAL DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE 2022
ET PLAN LOCAL 2023**

Bilan local de la formation professionnelle 2022

Le service local de la formation professionnelle, composé d'un A et d'un B, assure notamment la formation professionnelle continue, les préparations aux concours, la gestion du compte personnel de formation et des congés de formation professionnelle, le suivi des rapports des stagiaires A, B, C, le recrutement et le suivi des apprentis, des services civiques et des stagiaires de l'enseignement.

En raison du rattrapage suite au contexte sanitaire en 2020 et 2021, le bilan de l'année 2022 est caractérisé par un fort regain d'activité.

59 formateurs de l'équipe locale ont animé les stages locaux en 2022.

Un manque en formateurs dans le secteur SPL a nécessité le recours à 4 formateurs extérieurs au département. La prochaine prospection concernera le contrôle fiscal.

L'application Sem@fore, dont l'objectif est de réduire le nombre d'applications utilisées par le service de la formation et de placer l'agent comme responsable de son parcours de formation, a été mise en place le 1^{er} janvier 2023 dans des conditions très chaotiques.

L'offre de e-formations est encore en augmentation et concerne un public de plus en plus large. Mais le nombre d'inscrits qui ne terminent pas leur e-formation ou même qui ne la commencent pas du tout est toujours en hausse, aussi bien au niveau national que local.

La DDFIP a par ailleurs signé 4 nouveaux contrats d'apprentissage et 5 contrats de volontaires du service civique et elle a accueilli 18 stagiaires de l'enseignement (14 de l'enseignement secondaire et 4 de l'enseignement supérieur).

Les élus CGT Finances Publiques ont souligné que les e-formations étaient souvent imposées aux agents et que, alors que les conditions de travail dans les services sont en constante dégradation, leur faible niveau de suivi n'avait rien d'étonnant.

Ces e-formations ne peuvent en aucun cas se substituer aux formations locales en présentiel, qui se déroulent dans un lieu dédié et qui sont propices aux échanges.

Les élus CGT ont demandé à avoir un bilan des avis des agents sur ces e-formations.

Mme ARAGON a indiqué qu'elle était destinataire de ces avis remplis en fin de e-formation et qu'elle pouvait éventuellement faire un retour, mais pas pour toutes les formations, en raison du travail que cela demanderait.

Plan local de la formation professionnelle 2023

Le plan départemental de la formation 2023 a été présenté et approuvé lors de ce CSAL.

VOTE unanime des OS POUR le plan local.

EXÉCUTION BUDGÉTAIRE 2022

Le budget 2022 retrouve un niveau semblable à 2019 (avant les mesures de confinements et restrictions de déplacement et/ou d'activité), d'où la forte augmentation comparativement aux années précédentes des frais de déplacements. Les postes services (ménage) et achat et location matériel (cloisons phoniques, mobilier de bureaux etc) sont également en hausse.

Du fait de la centralisation du courrier à Pau et de l'utilisation grandissante de clic-esi le poste affranchissement du courrier est en forte baisse. Celui des locations et charges immobilières également en raison des fermetures de postes.

S'agissant du fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail, il resterait 6.000 € environ qui seront apparemment dépensés en diverses plantes vertes... (sans commentaire !!)

À plusieurs reprises la direction a comparé les niveaux des dépenses de la DDFIP 64 à des moyennes nationales et interrégionales, donnant notamment notre rang (ce qui nous classe en + ou - dépensier par rapport aux autres !).

La CGT finances publiques a fait remarquer que ces comparaisons n'étaient pas utiles, l'essentiel étant d'effectuer les dépenses nécessaires aux bonnes conditions de travail des agents.

La direction locale a répondu que ces comparaisons découlent d'une note nationale mais qu'elles n'avaient pas d'incidence sur les choix de dépenses faits au niveau local.

Enfin, sur la question de l'achat de véhicule qui se fait attendre, notamment pour l'activité cadastrale, la direction a indiqué que la procédure de commande passait par la Direction Générale, qui a bloqué les demandes. En effet, notre DG, qui s'apparente de plus en plus à une entreprise, s'est engagée dans le « green washing », c'est à dire qu'elle essaye de **se donner une image de marque éco-responsable, sans avoir à opérer les efforts nécessaires pour le devenir.**

La DG va donc obliger à acheter des véhicules électriques (ce qui pose de facto la question de l'achat et de l'installation de bornes électriques), sans étudier l'intérêt pour un département comme le nôtre, les possibilités de recharger dans des communes reculées, sans s'interroger sur l'impact écologique de la fabrication de ces véhicules, de la fabrication de l'électricité nécessaire pour les

charger, puis de leur recyclage en fin de vie. En attendant, nos immeubles se dégradent et sont souvent mal isolés...et les agents attendent toujours un véhicule !

MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DE LA DIRECTION

Le recentrage des activités de la mission « État » lié au transfert de l'assignation des dépenses vers la DRFIP Gironde implique un redimensionnement du pilotage au sein du Pôle Gestion Publique.

Actuellement ce dernier est constitué de 4 divisions (État, Conseil aux décideurs Locaux, Domaine et Gestion comptable locale).

Au 1^{er} septembre 2023 le Pôle Gestion Publique ne comprendra donc plus que 3 divisions (Domaine, Conseil aux décideurs locaux, Gestion comptable locale et de l'État).

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE SOCIAL

Seul un tiers des agents du département a répondu ce qui rend, selon la direction, l'interprétation des résultats fragile.

Pour autant elle ne nie pas que ces résultats sont mauvais eu égard, notamment, au mal-être exprimé par les agents dont les causes principales sont le management, le manque de considération, la charge de travail et l'inquiétude quant à l'avenir des missions et leur automatisations.

La CGT Finances Publiques 64 a souligné que malgré des résultats se dégradant d'année en année, les suppressions d'emplois, les restructurations continuent. La Direction commente des résultats, mais n'en tire aucune conséquence ou plan d'action.

La situation dans les SDIF en est un exemple flagrant : nous avons alerté à de multiples reprises sur les risques liés à leur sous-dimensionnement. Le résultat est, pour l'heure, catastrophique et les agents ont, très récemment, clairement exprimé leur détresse et l'impact sur leur santé. Mais ce ne sont pas les seuls, loin de là !

Au Centre de contact des professionnels, le nombre très important de demandes de mutation devrait également alerter la Direction.

Dans de nombreux services, les agents sont en souffrance : pleurs, demande de départ (retraite, rupture conventionnelle...), utilisation du télétravail pour s'éloigner d'un lieu de mal-être...

Dès lors, rien d'étonnant à ce que la grande majorité des agents ne prennent pas le temps de répondre à ce

baromètre. S'il ne fait qu'établir un constat sans en tirer aucune conséquence, à quoi bon ?

Soyons clairs : la seule solution est de remettre des moyens humains à la DGFIP.

M. ODRU a répondu qu'il se rendait à un séminaire de Directeurs et qu'il demanderait les suites qui peuvent être données à ce baromètre.

QUESTIONS DIVERSES

1 - Le hall d'accueil du CFP de Pau fera prochainement l'objet de travaux en vue de sa rénovation.

2 - Médiation sociale au PCRCP de Pau : le mal-être grandissant dans le service a donné lieu dans un 1^{er} temps à des alertes dans le DUERP 2022. Puis la situation se dégradant, la décision a été prise de solliciter la cellule nationale de médiation sociale qui a pour objectif, à l'occasion d'une situation relationnelle fortement dégradée, de tenter de résoudre le conflit par la recherche de solutions partagées.

La médiation fonctionne sur la base du volontariat et de la confidentialité. Chacun peut interrompre sa participation à tout moment.

En janvier, 10 membres du service ont participé à des entretiens individuels avec la médiatrice. Si celle-ci a su faire preuve d'une grande écoute et de réelles qualités de reformulation des ressentis et des attentes de chacun, ces moments ont été vécus par les participants soit comme un soulagement de pouvoir s'exprimer, « vider son sac », soit comme une épreuve de devoir revivre verbalement des situations de tensions et de mal-être.

Le 24 avril 2023 : 6 membres du service ont décidé de poursuivre et de participer à la réunion collective. Une première partie de la rencontre est consacrée à un échange libre : chacun a la parole sur les thèmes qu'il a choisis pour présenter son point de vue puis discussion ensemble. Une deuxième partie est consacrée aux propositions de solutions et engagements qui pourraient être pris entre tous pour améliorer la situation.

À l'issue, un accord a été trouvé sur des pistes d'amélioration du fonctionnement du service. Un suivi/bilan devrait être fait en octobre avec la médiatrice.

Pour l'heure, les agents sont soulagés que cela soit fini, même s'il reste maintenant la mise en application des engagements pris dans l'accord.

Le Directeur a dit qu'il attendait de faire un point avec la médiatrice pour ensuite venir à la rencontre du service.