

Notre déclaration liminaire a insisté sur le besoin urgent d'augmenter ostensiblement les salaires du public mais aussi du privé (par la hausse du SMIC) en les finançant par l'augmentation de certains impôts. Ce à quoi la présidente a répondu qu'elle n'était pas en mesure de répondre à ces questions...

Ce CSA avait pour ordre du jour : La présentation du TBVS année 2023 (Tableau de Bord de Veille Sociale) ainsi que la présentation des résultats de l'observatoire interne.

Ces 2 photographies permettent d'avoir un éclairage à un moment donné sur la situation des agents dans notre département et de contribuer à appréhender les situations de mal-être au travail.

« *Le TBVS fournit localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence* ».

Pour ce qui concerne l'objectivité, la CGT considère que la direction locale en a réellement manqué sur l'indicateur N°11

Indicateur n° 11 – Le nombre d'actes de violence physique ou verbale au travail entre collègues (avec ou sans arrêt de travail) est globalement stable

TBVS N-2	TBVS N-1		TBVS N	
<i>Données TBVS</i>	→↓↗↘↗ (variation % par rapport à N-2)	<i>Données TBVS</i>	→↓↗↘↗ (variation % par rapport à N-1)	<i>Données TBVS</i>
0	-	0	-	0

Au cours de l'année 2023, comme les années précédentes, aucune situation de ce type n'a été signalée aux services de Direction.

C'EST FAUX !

En effet, celle-ci n'indique aucune situation entrant dans cet indicateur alors même qu'une fiche de signalement est arrivée en décembre 2022 suite à divers incidents dans un service de cette même direction. A cette époque la direction nous rétorque qu'arrivée en toute fin d'année cette fiche sera prise en compte au titre de l'année 2023. Dont acte ! Fort de cette réponse ancienne nous demandons en séance la rectification de cet indicateur. Alors même que le dossier visé est d'importance, la Présidente nous répond par la négative ! Nous lui avons donc rétorqué que nous ne signerons pas le procès verbal si nos remarques ne figurent pas dans ce dernier.

D'autre part, le volume des emplois non pourvus à l'issue des mouvements du 1er septembre 2023 restait à un niveau très élevé, atteignant 66 ETP, soit près de 11 % des emplois implantés au TAGERFIP (01/01/2023). La situation ne s'est guère améliorée au 01/09/2024. Les éléments du TBVS ne montrent donc pas d'amélioration par rapport aux années précédentes. Enfin, sur 11 items mesurés, 3 services présentaient plus de 6 items dégradés, à savoir :

- le SGC de Verneuil et le SPF-E avec 6 items dégradés
- la Trésorerie hospitalière avec 8 items dégradés.

Deux de ces services (SGC Verneuil et TPH) cumulent un niveau de volume horaire écrêté très important. Alors qu'un de ces services est en situation d'emplois très déficitaire, l'autre subit les conséquences du NRP (mobilité fonctionnelle accrue, nouvelle organisation à mettre en place notamment)

Pour la CGT, les réponses pour une amélioration de l'ensemble de ces données passent nécessairement par une réflexion plus globale sur la situation de l'emploi au niveau local :

- le recrutement d'emplois publics à hauteur des vacances d'emplois ;
- et une formation professionnelle à la hauteur des enjeux ;
- ...

Concernant les résultats de l'observatoire interne, pas de miracle, la direction dans sa grande bonté voit une légère amélioration globale mais qui reste tout de même d'un niveau modeste tant pour notre direction que pour la DGFIP en général.

A la question : *Quels sont selon vous les trois points sur lesquels il faudrait agir en priorité au sein de la DGFIP dans les mois à venir ?*

Les agents ont répondu dans l'ordre d'attractivité :

1. La rémunération
2. Les possibilités d'évolution
3. Les outils informatiques
4. Les conditions de travail

La présidente a d'emblée répondu que les 3 premières demandes n'étaient pas de sa compétence et a fait un tour de table pour demander si les représentants des personnels avaient des idées concernant les conditions de travail. A cela la CGT lui a répondu qu'une question lui avait été posée dans le cadre de notre déclaration liminaire au sujet du service démétrópolisé de Pont Audemer : Que comptez-vous faire pour améliorer cette situation et par conséquent les conditions de travail des personnels de ce service ? Réponse : on ne peut revenir sur le calibrage des équipes, c'est compliqué aussi sur les charges mais un certain nombre de tâches auraient été reprises par la direction du 78. Là encore on nous a vendu du rêve lors de l'installation à grand renfort de comm ! Sur le calibrage il était question de pouvoir le revoir en fonction des charges, nous aurions des points annuels en CSA pour connaître le déroulé des opérations et voir si le service pouvait faire face aux charges allouées. Au bout de 2 ans aucune information de la part de la direction ! Il faut l'intervention des personnels pour avoir des informations.

Au final la présidente n'a pas semblé avoir plus de moyens d'action sur ce sujet que sur les 3 premiers !

