

Ce CTL qui a duré plus de 4 heures en format audio, à une fois encore démontré qu'il s'agissait plus pour la direction locale de poursuivre un dialogue social de façade sans aucune avancée sur le fond des sujets. Preuve en est que seul le point n°1 qui concernait les ponts naturels, faisait l'objet d'un vote !

Choix des ponts naturels :

La DDFIP n'a pas pris la peine de demander aux agents leur choix. Sur les 3 potentialités au titre de 2022 les 27 mai, 15 juillet et 31 octobre, la direction a retenu le vendredi 27/5 et le lundi 31/10. La CGT a voté contre ce choix estimant que le sujet principal était celui de la retenue de jours de congé sur des dates non choisies par les agents.

Présentation du TBVS (tableau de bord de veille sociale année 2020) :

Chaque année la DDFIP nous fournit ce document qui est censé faire ressortir les situations à risques dans les services. Chaque année, la conclusion est la même : rien d'alarmant si ce n'est d'écrire en guise de conclusion « ***les réorganisations à venir devraient permettre de consolider des services de taille suffisante afin de garantir de meilleures conditions de travail des agents*** »!

Notons qu'au 31/12 de l'année 2020 il restait 51 vacances d'emplois et que 11335 jours sont en attente sur les CET des agents ! Que dire de plus ?

Bilan de la campagne d'évaluation (gestion 2020):

Les chiffres sont éloquentes : 1 agent, toutes catégories confondues, a lancé une procédure de recours devant la CAP locale ! 2 ont fait une demande devant l'autorité hiérarchique (dont 1 a fait le recours en CAPL cité supra).

Pour la CGT, ces chiffres n'indiquent pas la satisfaction des agents pour leur propre évaluation mais plutôt un ras-le-bol face à une procédure administrative ne servant plus à rien !

Il faut supprimer ce système individualiste et infantilisant au profit d'une gestion collective des ressources des hommes et des femmes qui travaillent dans les services. Il faut réintroduire du sens à ce que l'on fait.

Déploiement du dispositif « Voxusagers » aux usagers des SIP :

Ce dispositif concerne l'ensemble des administrations. Il est porté par la direction interministérielle de la transformation publique.

Ce projet est plus qu'abouti pourrait-on dire, puisqu'il a été généralisé à toutes les DDFIP au cours du second trimestre 2021. Les usagers, par le biais d'un site en ligne

<https://www.plus.transformation.gouv.fr/>, formulent leurs expériences face aux services publics. Il est préconisé de confier la réponse au traitement de ces affaires directement aux SIP. L'objectif de la démarche est de contribuer à l'amélioration continue de la qualité dans les services publics.

Notre message a été clair : alors que la qualité en termes d'accueil se dégrade chaque jour dans nos services, ce genre de pratique est inacceptable. Cela va conduire un certain public à se déchaîner envers l'administration fiscale et va accentuer la pression sur les agents. Nous n'avons pas besoin de ce genre d'usine à gaz mais plutôt d'agents dans nos services.

Bilan des promotions par listes d'aptitude 2022 et tableaux d'avancement pour 2021 et 2022 :

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire, nous sommes étonnés de voir figurer dans un Comité Technique des éléments qui relevaient précédemment des CAP. La DG a supprimé ces CAP laissant la main aux directions locales dans la promotion des agents. Nous n'avons qu'une seule revendication : celle du retour des CAP nationales et locales en tant qu'organes de contrôle et seules remparts aux décisions unilatérales des directeurs locaux. Ces CAP doivent également être réactivées dans le cadre des mutations.

Protocole d'accord relatif à la reconnaissance professionnelle de l'engagement des agents :

L'accord majoritaire signé entre la Direction Générale et les OS représentatives à la DGFIP, le 22 octobre 2021, prévoit la mise en place d'un fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents. Il est doté d'une enveloppe de 10 millions d'euros ce qui représente pour notre direction une enveloppe de 67485€ (environ 100€ par agent).

Ce sont bien les propositions des agents et non celles de la direction qui seront soumises au vote des représentants des personnels. Chacune des propositions sera soumise au vote, si le vote ne recueille pas la majorité alors la proposition ne sera pas retenue. Les sommes non utilisées seront restituées à la DG pour éventuellement être redispachées sur d'autres départements demandeurs.