



V a u c l u s e T é l é G r a p h e I l l u s T r é

ÉTÉ 2023

DIALOGUE SOCIAL DANS LE VAUCLUSE, QU'EST-CE DONC ?

Alors que les préconisations de la DGAFP en matière de dialogue social ont pour but de responsabiliser et faire confiance aux agent·e·s, par le renforcement du dialogue social dans la fonction publique d'État, il semble que notre directeur n'en fasse pas la même lecture que la CGT.

Depuis son arrivée dans le département, force est de constater que le dialogue social s'est fortement détérioré. En effet, les représentants syndicaux n'avaient jusqu'alors pas de difficultés à exercer leur mandat syndical dans les instances ou dans des réunions plus informelles, il s'avère que l'arrivée de M. le directeur a modifié les usages au détriment du dialogue social. Nous avons dû intervenir à plusieurs reprises pour que les instances ne soient pas réunies le mercredi ou en fin de journée afin de tenir compte des obligations des représentants. Par ailleurs, alors que nous avons coutume de convoquer des experts lors de nos instances, nous avons dû faire face à des obstacles pour que ceux-ci puissent intervenir librement sur tous les sujets à l'ordre du jour.

En tant que représentants syndicaux, nous faisons toujours preuve de respect envers la parité administrative ce qui n'est pas toujours le cas à l'inverse. La condescendance et le mépris de certains propos vis-à-vis des représentant·e·s n'ont pas leur place dans les instances de dialogue social. Dans ces conditions, il est difficile d'échanger de manière constructive.

Nous rappelons à M. le directeur que le boycott des dernières instances décidé en intersyndical lié au mouvement de lutte contre la réforme des retraites ne doit pas être un argument pour imposer aux représentants syndicaux des réunions sur des demi-journées alors que l'ordre du jour mériterait un temps plus long à la hauteur des enjeux.



En outre, nous lui rappelons aussi que si son emploi du temps ne lui permet pas d'assister à toutes les instances, il peut déléguer un représentant de l'administration pour le remplacer. En effet, nous ne souhaiterions pas le conduire à un burn-out.

Dans l'intérêt des agent·e·s de la direction, nous invitons, M. le directeur à revoir sa conception du dialogue social. En effet, il est indispensable que ce dialogue soit de qualité pour contribuer à l'amélioration des conditions de vie au travail des collègues.

LE SIP IDÉAL, ÉNIÈME VERSION : PAR LA MÉTHODE COUÉ ...

Cette dernière version donne pour les SIP la priorité à l'accueil généraliste et multicanal des usagers, la gestion et la lutte contre la fraude.

La note de service du 16 mai 2023 par laquelle J. Fournel acte « *l'avenir des Services des Impôts des Particuliers (SIP)* » semble hors de la réalité des services et ne fait que répondre à une énième commande politique. Le salut viendrait de la réflexion portée sur les « nouvelles priorités » et les « nouveaux outils » ! Quelles seront les nouvelles priorités ?

– L'accueil généraliste multicanal élargi (bientôt grâce à la réception en visio en horaires décalés !) mais par quels agents ?

– Recentrer l'activité des SIP sur des missions de pleine compétence (à géométrie variable) ?

– Remettre les SIP sur la lutte contre la fraude fiscale des particuliers par un CSP de masse ?

Le décroché téléphonique devra être assuré tous les jours, matin et après-midi, par les agent.e.s avec une durée minimale de 30 heures par semaine ! Les agents des SIP devront répondre aux e-contacts des usagers relevant de leur compétence dans les délais requis. L'ensemble des agents doit pouvoir être mobilisé sur l'accueil si le contexte le justifie.

Par ailleurs, les missions d'assiette et de recouvrement seront décloisonnées en favorisant la polyvalence des compétences des agent.e.s !

Pour ce faire, des outils devraient être mis en place courant 2023 et devraient être testés par des SIP témoins dont nous n'avons ni la liste ni le nombre !

Depuis la télédéclaration, les SIP, comme de nombreux autres services, subissent une pseudo-modernisation de leurs missions où les suppressions d'emplois devancent l'efficacité de la mise en œuvre des outils et des organisations, et bientôt pire, de l'intelligence artificielle. Seule l'automatisation des tâches est prise en compte sans évaluation des travaux induits et non quantifiés, bref du travail réel. Encore une fois, l'administration va s'appuyer sur la connaissance, la conscience professionnelle et le sens du service public de ses agent.e.s. À l'heure où les ministres parlent de travailler sur la qualité de vie au travail et non plus de conditions de vie au travail dans notre administration, quel sera le nombre de suppressions d'emplois dans les SIP à la rentrée 2024 ?



GMBI : UN FIASCO !!!



À présent les services du cadastre et les SIP se trouvent impactés par une réforme ubuesque avec la généralisation précipitée de nouvelles applications non abouties qui s'apparente à un bêta test sur l'ensemble des services. En déployant GMBI avant d'avoir procédé à la révision des valeurs locatives des locaux d'habitation, la DG a ouvert la boîte de Pandore. Conséquence, tous les services du cadastre se trouvent totalement submergés et dans l'incapacité de poursuivre leurs missions. Quant aux SIP, ils sont également impactés par la mise en place de GMBI contrairement aux annonces mensongères et hypocrites de la DG. La conséquence directe est une augmentation de la charge de travail toujours dans l'urgence, un

accroissement du stress, une perte de repères et de sens au travail. Face à ce fiasco, la CGT Finances Publiques demande l'arrêt de GMBI et réclame des moyens humains dans les services du cadastre et des SIP pour faire face à l'explosion des services.

ÉVALUATION PROFESSIONNELLE : ATTENTION DANGER !

La campagne d'évaluation s'est achevée et le moins que l'on puisse dire est qu'elle ne s'est pas déroulée dans de bonnes conditions.

La mise en place d'ESTEVE a été plus que laborieuse.

La disparition du tableau synoptique principal des A, remplacé par celui de performance annuelle, a été plus que chaotique, donnant lieu à de nombreuses interprétations entre les directions, dans la façon de le remplir et créant donc de fait une différence d'évaluation entre les inspecteurs selon la façon dont les notes ont été comprises par les encadrants, parfois au sein d'une même direction.

Quant à la réduction des croix du tableau synoptique des B et C, c'est un vaste capharnaüm entre les encadrants qui l'appliquent largement, ceux qui disent qu'ils le feront l'année prochaine et ceux qui restent circonspects par la communication sibylline de la DG, qui n'ose pas dire clairement ce qu'elle veut : « Nous sommes d'après eux surnotés à la DGFIP par rapport au reste de la fonction publique et il faut que cela cesse ».

Pour la CGT Finances Publiques, ce bazar est une nouvelle occasion de discriminer les agents de la DGFIP : le système de notation est déjà arbitraire et ne repose sur aucun critère précis ; en plus de cela la DG a décidé cette année de diminuer les profils croix, diminution qui sera plus ou moins appliquée selon les notateurs.

C'est un nouveau risque pour votre carrière, puisque les tableaux d'avancement, ainsi que certaines promotions et mutations, dépendent de votre évaluation. Le CREP régit votre carrière et il est important que nous montrions tous notre opposition et cette nouvelle remise en cause de notre investissement et de notre travail et de la reconnaissance qui doit en découler.

COMPTE-RENDU DU V^e CONGRÈS CGT FINANCES PUBLIQUES

Le congrès de la CGT finances publiques s'est tenu du 5 au 9 juin à La Palmyre (17).

Les camarades ont participé à la manifestation du 6 juin.



205 délégués représentaient 95 sections.

Les débats ont été riches et constructifs.

Ève Pucheu et Henri Santucci, les délégués de la section de Vaucluse ont participé activement aux

travaux. Frédéric Sottet a été réélu à la commission exécutive nationale du syndicat.

L'activité de notre syndicat a été approuvée à 87,75 %, le rapport de politique financière a été voté à 98,86 %.

La plupart des amendements aux documents d'orientation et à nos repères revendicatifs votés lors de notre dernière

assemblée générale ont été adoptés et seront intégrés dans les documents définitifs.



ÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈ

CAVAILLON SOUS LES EAUX

Le dégât des eaux au centre des finances publiques de Cavillon a une nouvelle fois démontré le peu de considération de la direction envers ses agents. En effet, en dépit des risques, le sinistre a été minimisé et les chefs de service, avec l'aval de la direction, ont donné l'ordre aux agents de se regrouper au rez-de-chaussée et d'ouvrir l'accueil du public au mépris de toutes les règles élémentaires de sécurité. Les représentants du personnel ont déploré le non-respect du principe de précaution et l'absence de considération pour la sécurité des agents et du public.

Indus suite à la grève contre la réforme des retraites : la DDFIP 84 à la pointe de la répression !!!!

Apparemment, le problème ne concerne que la région Paca. La DG a accordé un étalement jusqu'au 31/08/2023 pour les indus des jours de grève des collègues pour lesquels le logiciel de paie a connu un dysfonctionnement et qui n'ont pas encore été prélevés. Après cette date, les jours non prélevés seront récupérés par des titres de perception ! Certains collègues vont se voir prélever jusqu'à 10 jours maximum sur un même mois ! Les collègues concernés ont reçu un courriel accompagné d'un courrier « indu de rémunération et régularisation de trop-perçu » prélevé sur le mois de juin. À la lecture du courrier, l'agent a l'impression d'avoir commis une faute alors que les états de grève ont été signés et que le dysfonctionnement ne lui est aucunement imputable.

Rappelons que les services RH locaux ne font plus la paie car certaines missions ont été rattachées à une structure régionale qui gère la paie de plusieurs départements. En voici le résultat ! L'administration se dédouane de toute responsabilité tout en culpabilisant les agents. Ne serait-ce pas une nouvelle atteinte au droit de grève ?????

Mouvement d'affectations locales: LE RÈGNE DE L'OPACITÉ, ENCORE ET TOUJOURS...

Depuis la suppression unilatérale des CAPL, les nouvelles règles de gestion s'apparentent à un « fait du prince ». Pour la CGT, attendre l'invitation à la réunion bilatérale de « pré-mouvement », et à la réunion informelle de présentation du mouvement, n'est tout simplement pas acceptable. Ces réunions sont le seul canal d'information pour les organisations syndicales alors qu'elles sont sollicitées par les collègues.

La date limite de dépôt de vœu sous ALOA était au 30/05. Il semble qu'en plus d'être opaque le mouvement donne des sueurs froides au service RH.



La CGT FP 84 a participé à la réunion d'information sur le mouvement local en compagnie des autres organisations syndicales représentatives du département.

Cette réunion véritable simulacre de dialogue social a vu la direction se contenter de nous présenter le mouvement local 2023 en 11 points sans précision nominative. Forte d'un taux de satisfaction de 86,40 %, la direction s'est félicitée de la réalisation de ce mouvement même si, pour la CGT, il s'agit plutôt d'un vaste jeu de chaises musicales...

Encore une fois la CGT FP 84 dénonce l'application des lignes directrices de gestion, issues de la loi scélérate de transformation de la fonction publique, qui rendent le mouvement opaque.