



Compte-rendu du CTL emplois du 14/01/2022 (2nde convocation)

Déclaration liminaire CGT

Mme la Présidente,

La crise sanitaire qui monopolise depuis deux ans les médias, les discours et les actes politiques, ne doit pas faire oublier une autre grave épidémie qui touche notre pays depuis de nombreuses années et particulièrement la DGFIP.

Cette épidémie est la gouvernance ultralibérale qui a en ligne de mire le service public et la fonction publique.

Un de ses symptômes les plus graves est l'hémorragie d'emplois que rien ne semble devoir arrêter.

Même cette crise sanitaire qui a bouleversé l'économie et la société, qui a démontré l'utilité du service public, patrimoine de ceux qui n'en ont pas, pour amortir le choc, soigner les malades mais aussi soutenir l'économie, même cette crise donc ne semble pas pouvoir remettre en cause la destruction de ce trésor. Le dogme des suppressions d'emplois et des fermetures de sites semble immuable, tout comme celui des suppressions de lits d'hôpitaux.

Pour 2022, ce sont 1600 emplois que le PLF ordonne de supprimer à la DGFIP, « seulement » 1355 au bout du compte la différence étant prise dans d'autres directions (on ne saurait s'en réjouir).

À la DISI Sud-Ouest, le préjudice sera cette année de 12 emplois. Peu nous importe d'être plus ou moins mal lotis que d'autres, peu nous importent vos efforts pour répartir ces suppressions, elles sont inacceptables, insoutenables !

Il y a longtemps que les soi-disant gains de productivité liés à la dématérialisation ont fait long feu. Derrière chaque suppression d'emploi il y a une mission dégradée ou supprimée, un service public affaibli ! Il y a plusieurs années déjà, un de vos prédécesseurs à la tête de la DISI Sud-Ouest, à l'occasion du même exercice annuel, se désolait avec nous et affirmait avoir alerté la Direction Générale sur le fait que nous étions rendus « à l'os », c'étaient ses mots, et qu'il ne voyait pas comment il pourrait supprimer davantage d'emplois. Depuis, ça continue...

À l'os, nous y sommes en effet. Et le squelette décharné qui tente encore d'avancer craque de partout. Tous les services subissent aujourd'hui un manque d'effectifs, tous s'inquiètent de leur avenir à très court terme quand tel ou tel collègue fait bien légitimement valoir ses droits à la retraite, à la mutation ou à la promotion.

Les annonces palliatives de recrutement de contractuels ne peuvent répondre à cette inquiétude. D'abord parce qu'on ne répond pas à l'angoisse du lendemain par de la précarité. Ensuite parce que ces annonces semblent avoir bien du mal à se concrétiser, faute d'attractivité sans doute.

Depuis des années la DGFIP a du mal à recruter des informaticiens par concours, faute d'attractivité déjà. Ce n'est pas en leur proposant un statut précaire en lieu et place de ce qu'il reste du statut de fonctionnaire que ça va s'arranger !

Si le point d'indice rattrapait ses années de retard, si les règles de gestion n'étaient pas dictées par la pénurie d'effectifs, si les effectifs et le maillage territorial étaient suffisants pour fluidifier les mutations et donner à tous de bonnes conditions de travail, si le statut des fonctionnaires était renforcé et valorisé, les missions tournées à nouveau vers la satisfaction des besoins sociaux... alors l'attractivité serait au rendez-vous et on parlerait moins de souffrance au travail.

Voilà une belle liste de vœux pour la nouvelle année. Pour la CGT rien de tout ceci n'est utopique, mais nous savons que jamais rien ne nous a été donné.

L'année 2022 sera particulière à plus d'un titre, espérons des changements porteurs d'espoirs mais n'attendons pas de miracle. C'est par la lutte que se gagne le progrès social. Nous souhaitons à chacun d'y trouver sa place.

En 2022, la DGFIP va subir 1 506 suppressions nettes d'emplois, dont 12 à la DISI Sud-Ouest. Entre 2012 et 2022, ce sont donc 20 000 emplois qui ont été supprimés. Désormais, la DGFIP est passée sous la barre des 100 000 agentes et agents. Dans le même temps, elle s'est vue confier des missions supplémentaires.

Les suppressions d'emplois à la DISI Sud-Ouest comme dans l'ensemble de la Fonction Publique sont inacceptables. Nous ne pouvons considérer que le thème des suppressions d'emplois soit un sujet de discussion comme un autre, et qu'il serait normal de venir en discuter sans manifester davantage notre réprobation, c'est pourquoi la CGT a choisi de boycotter la 1^{ère} convocation du CTL emplois afin de montrer son désaccord profond et durable sur ces suppressions massives, continues, et annuelles d'emplois. Lors de la 2^e convocation, les élus CGT ont bien entendu voté contre l'ensemble du projet et refusé d'entrer dans une discussion sur les choix de la Direction en la matière.

Principaux chiffres à retenir pour la DISI SO :

- **12 suppressions** (1A 4B 7C)
- **13 transformations** d'emplois, afin d'amener vers les missions les profils dont les établissements ont besoin.
- 3 A PSE => + 3 A analystes Poitiers
- 2 A PSE => + 2 A adm Poitiers
- 1 B PSE => + 1 B PAU Poitiers
- 1 B PSE => + 1 B PROG Poitiers
- 4 C Dac => + 4 C Techniques Poitiers
- 2 C Adm => + 2 C Techniques Poitiers
- **3 opérations de repyramidage**
- implantation d'emplois de cadre A :
- 1 IDIV-HC (Toulouse), 1 IDIV-CN (Siège) et 1 A analyste (Bordeaux), autofinancées par des emplois d'1 IDIV-CN, d'1 A PSE et d'1 B PSE.

Compte-rendu des débats, agrémenté de nos commentaires

La Directrice souhaite, comme nous, un dialogue constructif pour 2022, nous verrons si ses vœux se concrétisent.

En réponse à nos liminaires respectives la Directrice insiste sur la difficulté à maintenir un collectif en cette période difficile, elle s'étonne même que nous puissions continuer à mener à bien toutes les missions. Il paraît que la DGFIP est une administration d'élite bénéficiant d'une grande conscience professionnelle, cela va-t-il suffire...

La Directrice voit, avec les ambitions technologiques et numériques de la DGFIP, une opportunité pour la DISI-SO d'acquérir de nouvelles compétences et générer des opportunités de carrière pour ses agents.

La centrale aurait une opinion positive et serait confiante à proposer des missions aux équipes de la DISI, c'est un point fort pour nous dit-elle afin d'obtenir de la part de la DG les profils attendus lors des mutations.

Sur le papier, ce raisonnement peut paraître enthousiasmant mais force est de constater que les suppressions ne ralentissent pas. De nouvelles missions telles que DEV et OPS c'est très bien mais pour l'instant beaucoup se font à effectif constant en ayant pour conséquence de déstabiliser d'autres services. Nous voyons que le recrutement des contractuels est à la peine, élaborer des fiches de poste ne garantit pas une signature de contrat. Comme nous l'avions dit dans notre liminaire, les emplois proposés ne sont pas suffisamment attractifs financièrement ni assez pérennes, une précarité que la CGT dénonce, nous préférons de loin une embauche de fonctionnaires.

La directrice a conscience de la difficulté de certains services telles que les CID et s'interroge sur les indicateurs de charges (poste par agents) qui ne sont peut-être pas satisfaisants ou tout au moins pas suffisants pour analyser la charge des équipes.

Compte tenu des grosses réorganisations dans les services (on peut passer de 30 sites à 4 seulement) elle revendique la flexibilité dans le calibrage des équipes.

La directrice souhaite faire progresser l'entraide à distance, elle s'interroge aussi sur les sujets de souffrance au travail/ manque de reconnaissance dans les CID, peut être lié à l'accompagnement. Une réflexion est en cours au niveau des cadres.

Elle fera dans les prochains jours un message aux équipes d'assistance de proximité pour leur faire part de son soutien et de sa compréhension.

L'intention est louable mais nous ne pensons pas qu'elle soit suffisante pour redonner à nos collègues des conditions de travail acceptables. 3 emplois supprimés cette année dans les CID est un mauvais signal.

Pour gérer la pénurie, la direction transfère, transforme des postes parfois au détriment d'autres services. Nous faisons remarquer que faire contribuer des CID au rééquilibrage d'autres CID génère de l'incompréhension, de la frustration et du mal-être sans vraiment résoudre la situation globale puisque on risque de créer des problèmes là où il n'y en avait pas.

La Directrice croit en la préservation des emplois qualifiés afin de faire évoluer la DISI vers de nouvelles missions.

Elle précise avoir sauvé au maximum les emplois éditique de Limoges afin qu'ils ne subissent pas les suppressions d'emplois 2022 (7 agents sur 8, choix d'1 agent de faire sa mutation à la DDFIP 87).

Il a fallu insister pour connaître les nouvelles missions attribuées à ces agents :

- assistance technique cellule nationale ASPASIE PIGP pour 2022

- maintien d'une activité autour de l'éditique (maintien de la qualification des ASA, sous-mission axée de suivi des exploitations de CLIC ESI faite actuellement par le prestataire BlueCrest). Les 7 agents concernés vont commencer une formation en mars. L'éditique s'arrêtera fin août.

Nous serons vigilants sur la façon dont les agents concernés vivent ce changement de métier.

Une des nouvelles missions est actuellement dévolue à l'AT Bordeaux et nous voyons bien qu'aujourd'hui les missions ça va ça vient. Cette fois la mission est conservée à la DISI SO mais nous savons très bien qu'un centre peut être considéré en pointe à un moment et le lendemain la mission est

attribuée à un autre ESI. Plus rien n'est perenne, il n'est plus possible de se projeter et cette incertitude génère du stress chez les agents.

Nous abordons aussi le sujet de l'attractivité géographique, et constatons que les démarches de communication effectuées par chaque ESI ne sont pas harmonisées. Poitiers axe sa communication sur les écoles pourvoyeuses d'apprentis, Toulouse s'appuie sur l'ENFIP alors que Bordeaux et Limoges mutualisent avec d'autres directions et essaient d'être présents dans les salons étudiants.

Le sujet des qualifications et des transformations de poste est aussi évoqué :

– Notion de chef de projet et celle de manager d'équipe :

Le pilotage du développement consiste entre autre à vérifier que tous les acteurs sont coordonnés et à tenir un planning. Pour la Directrice si un chef de projet souhaite faire du pilotage pas de souci. Si un cadre A souhaite prendre des missions de chef de projet pour monter en compétence afin d'acquérir la qualification, pas de problème.

Cette position peut être intéressante pour certains agents mais nous pensons que la banalisation des qualifications n'est absolument pas protectrice pour d'autres.

– Transformation de poste de PSE en analyste :

Faute de candidat, la dernière promotion de PSE est réduite par rapport à l'an dernier.

Cette situation s'explique en partie par le développement du numérique, et une grosse tension sur les métiers informatiques dans le privé.

Sur Poitiers, la directrice a justifié les transformations de poste en expliquant qu'un travail de N3 est dévolu plutôt à un analyste ainsi que certains métiers d'intégration.

Concernant le PTS la direction réfléchit à diversifier ses missions, une nouvelle fiche de poste sera proposée aux contractuels pour résorber les vacances.

Point sur certaines CID :

CID47 : avec l'arrivée de 2 contractuels tout se passe bien.

CID87 : obtention vacataire jusqu'à fin août.

CID81 : responsable déchargé de ses fonctions et c'est le RRA qui a pris le relais.

CID32 : tout se passe normalement avec l'arrivée du nouveau responsable évolution favorable pour mettre du liant sur l'équipe.

ENFIP : CID31 assure le travail en l'absence du collègue qui intervient habituellement. Présence le lundi et autre jour exceptionnellement si besoin.

Un agent de la CID 31 intervient sur Saint-Gaudens en intervention et à distance.

Les remontées des services ne semblent pas refléter une situation aussi idyllique, nous vous invitons à nous faire remonter toutes les situations délicates afin que nous puissions intervenir avec un maximum d'argument lors des rencontres avec la direction.

Point sur budget participatif et enveloppe pour l'amélioration du cadre de vie au travail

20 agents se sont exprimés, 70 propositions recensées pour les deux rubriques.

Le comité de pilotage du budget participatif va se réunir prochainement il sera composé de membres de la direction mais aussi d'agents volontaires qui pourront voter.

Concernant la 2^e enveloppe (CVT) un point sera fait mi-février avec les OS et une présentation effectuée au CTL de mars.

**Nos interventions se nourrissent de vos remarques et questions.
N'hésitez pas à contacter les élu·e·s CGT !**