

CTL DU 28 MAI 2021: BIENVENUE AU FESTIVAL DE CANNES...

La CGT, à l'occasion de ce CTL, faisait son retour en instance après avoir boycotté tout ce qui traitait du néfaste NRP, jamais discuté et appliqué à la serpe par notre Directeur.

Nous espérons de notre direction qu'elle engage enfin un dialogue constructif et pose un regard lucide sur les différents points de l'ordre du jour de ce CTL.

A défaut de véritable discussion, nous avons assisté à une nouvelle démonstration de la comedia dell'arte, avec des acteurs dignes du festival de Cannes, qui se félicitent outrageusement de petites avancées mais qui jouent les vierges effarouchées devant les implacables constats...

1) TRANSFERT DU LENS CH à LIEVIN: RETOUR VERS LE FUTUR...

Marty Mac Fly aura apprécié les circonvolutions de notre Direction, qui se félicite sans aucune réserve du TRES tardif déménagement de LENS CH vers LIEVIN.

C'est oublier rapidement que les agents de la trésorerie et les organisations syndicales réclament depuis fort longtemps ce déplacement sanitaire, et que jusqu'alors la direction n'avait pas trouvé de solution.

On a donc beau jeu à Brassart de cette soudaine mais tardive décision, rendue possible suite à la fermeture de la trésorerie de Liévin.

Une chose est sûre, pas de prix du scénario pour le Spielberg de Brassart.

La CGT s'est abstenue sur le vote, considérant que si le bienfait sanitaire pour les agents était réel, la trop longue attente que leur a imposé notre direction était indigne.

2) NOUVEAU PROTOCOLE DE TELETRAVAIL: LES DIPLOMES DU DERNIER RANG...

La circulaire du 26/05/21 sur le TT précise la sortie du TT de masse.

A compter du 26/05, les agents peuvent revenir sur leur lieu de travail une journée par semaine.

Au 09/06, retour à la formule 3/5 en TT, les réunions et actions en présentiel sont de nouveau possibles mais conditionnées par une surface mini de 4m² par intervenant.

Au 01/07, 2/5 en TT.

Enfin, à la rentrée de septembre, retour à la normale.

Concernant le nouveau protocole de TT, celui-ci s'articule sur la base de trois solutions opérationnelles:

- Le TT régulier, qui permet le TT à jour fixe (défini par convention).
- Le TT sous le régime de "jours flottants" qui autorise une souplesse pour les services grâce à un contingent de jours de TT mobilisables en fonction des besoins ou urgences ponctuelles.
- Le TT temporaire qui autorise le recours au TT durant les épisodes imprévus qui peuvent durer.

Les demandes sont désormais dématérialisées dans SIRHIUS et tranchées par le chef de service.

Une plus grande souplesse sur les modalités de demande est apportée: fin du délai d'un an, élargissement de 3 à 5 jours.

A noter que TOUS les agents, qu'ils soient déjà en TT ou non, doivent effectuer une nouvelle demande dès le 15/06/21 sur SIRHIUS.

Le délai de réponse par le chef de service est d'un mois, les refus doivent être motivés, si besoin l'agent peut effectuer un recours hiérarchique, voire même saisir la CAP.

Derrière cette façade qui peut paraître séduisante, il faut savoir que les agents en TT ne bénéficient plus de crédit horaire sur les jours en TT, donc plus de récupération possible.

L'agent devra également signifier son lieu de TT, qui doit être compatible avec sa mission en termes de proximité.

Il sera ainsi possible de "rappeler" l'agent sur site en cas de besoin.

La CGT revendique depuis toujours un TT choisi et non subi, qui ne doit être en aucun cas être moins-disant en termes de conditions de travail pour l'agent.

Le nouveau protocole de TT ne garantit pas en l'état ces conditions minimales, la CGT a donc demandé une véritable concertation pour un sujet majeur qui ne peut souffrir l'amateurisme.

La CGT, comme toutes les OS présentes, a voté contre ce protocole bien trop cheap et pas à la hauteur des enjeux.

3) CAMPAGNE DES COMPTES DE GESTION:FAST AND FURIOUS...

Derrière les chiffres dont on se félicite en direction, c'est un visa au pas de charge qui est imposé aux équipes.

Toujours plus vite comme pour de nombreuses autres missions de la DGFIP, mais vitesse n'est-elle pas la mère de dégradation du travail rendu?

4) PRESENTATION DE LA GPEEC: LE SALAIRE DE LA PEUR...

Encore un bel exercice de prestidigitateur démolisseur.

Sous prétexte d'une contraction du réseau (leur fameux NRP...), d'une vague de départs en retraite (non remplacés?) , et de fumeux nouveaux besoins fonctionnels, la GPEEC (gestion prospective des emplois et des effectifs de cadres) promet des carrières diversifiées, attractives et bien plus confortables grâce à l'action de formation et un accompagnement réaffirmé.

Couplées à un recrutement de plus en plus "au choix", c'est une véritable révolution dans le recrutement et l'évolution des cadres.

Prise en compte moindre de l'ancienneté administrative pour une sélection à la mode chasseur de têtes, la CGT s'inquiète de ce glissement vers un recrutement façon "start-up nation", qui on le sait, laissera de moins en moins de choix aux cadres et de plus en plus de pouvoir aux directions.

Comme souvent, un accompagnement financier est prévu pour faire passer la pillule...

On pourra gloser mille ans sur cette GPEEC, celle-ci n'est qu'une manoeuvre contraignante pour les cadres, à fin de validation des opérations destructrices du NRP et de la mise en place d'un système de recrutement subi pour les cadres.

5) LE TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE: LA HAINE

"Le plus dur c'est pas la chute, c'est l'atterrissage"

Le cynisme par excellence: une batterie d'indicateurs destinés à compléter les autres outils de veille sociale que sont DUERP et autres.

Du nombre de fiches de signalement, en passant par le nombre d'écartements horaires, de jours de maladie ou du nombre de jours placés en CET, le TBVS vise à détecter les services en souffrance.

Plutôt une belle idée serait-on tenté de dire.

Sauf que pour notre direction, le simple fait de ne pas cocher toutes les cases rouges est la preuve qu'un service ne va pas trop mal et ne doit donc pas alarmer.

Ainsi, un service qui cumule absentéisme chronique, écrêtements horaires systématiques, turnover insupportable et CET blindé n'est pas considéré comme potentiellement en difficulté s'il ne fait pas de fiches de signalement!

La CGT s'inquiète de la propension de notre hiérarchie à présenter des argumentaires de plus en plus scabreux pour cacher la rapide et constante dégradation des conditions de travail dans les services.

Partout les agents se plaignent de mille maux, mais pour notre direction tout va bien.

6) BUDGET ET OPERATIONS IMPOS:

Ce point a permis de constater que la pandémie avait entraîné des dépenses supplémentaires pour près de 156000 euros, auxquels il faut ajouter les fonds alloués par l'interrégion (40000€) et le CHSCT (45 000 €).

7) QUESTIONS DIVERSES

- Une visite des locaux du nouveau CDC de Lens sera organisée fin août à destination des représentants des personnels.
- Prime de restructuration: rien ne sera décidé avant l'automne, la direction attendant le mouvement local. Pas de paiement avant l'automne.

La CGT continue de penser que le dialogue social dans notre département n'est pas respecté comme il le devrait.

Notre direction, quand elle est mise dos au mur sur des points de divergence précis et argumentés se réfugie derrière le paravent de vierges effarouchées, refusant de débattre sous couvert de pudeur de débutante.

Des oreilles fragiles, des susceptibilités feintes devant les carences de leur argumentaire, curieux pour les promoteurs de réformes douloureuses et hyper violentes comme le NRP.

Les agents du département valent bien mieux que ce spectacle déplorable d'une direction qui feint de ne rien entendre, et qui s'émeut quand on apporte la contradiction à ses discours...

Chaton en défense, cerbère en attaque...

