

CTPL du 21 avril 2011

Le compte rendu CGT

Déclaration liminaire des représentants CGT

Ce CTPL se tient aujourd'hui dans un contexte politique particulièrement défavorable aux fonctionnaires. Le gouvernement vient en effet d'annoncer le gel des salaires dans la fonction publique pour l'année 2012. Après celui de 2011, après les retards accumulés depuis des années par rapport à l'inflation (par exemple 0,8% pour le seul mois de mars 2011), les ministres promettent donc aux personnels de gagner encore moins ! Force est de constater que nous sommes bien loin des promesses électorales. Pour la CGT, une augmentation générale et significative du point d'indice s'impose pour compenser les pertes de pouvoir d'achat accumulées. Ce ne sont pas quelques mesures catégorielles qui permettront de régler le contentieux salarial général et de reconnaître les qualifications sans cesse croissantes des fonctionnaires.

La CGT a revendiqué le 19 avril 2011 devant les ministres du budget et de la fonction publique, dans l'unité avec les syndicats FSU, SOLIDAIRES, CGC, CFDT, UNSA et CFTC, l'ouverture de réelles négociations sur l'augmentation du point d'indice, le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat et une amplitude réelle des carrières. Elle mettra tout en œuvre pour créer, dans l'unité, les conditions de la mobilisation la plus large des salariés pour obtenir satisfaction à cette revendication légitime.

Cette revalorisation salariale est d'autant plus nécessaire que la politique d'emploi menée par ce même gouvernement est désastreuse et fait peser une charge de travail de plus en plus importante sur les personnels. Ceci est particulièrement vrai dans notre ministère et notre direction générale, avec le non-remplacement de deux départs en retraite sur trois, au-delà des un sur deux appliqués à toute la fonction publique d'état. La filière gestion publique d'Ille-et-Vilaine n'est pas en reste et subit lourdement cette politique, car, à missions constantes, nous sommes de moins en moins nombreux pour faire face aux charges de travail des postes et services. Malgré tout, nous continuons à connaître de nombreuses vacances d'emplois que les arrivées du mouvement de mutation d'avril n'ont pas pu compenser. Les affectations annoncées de 13 agents stagiaires de catégorie C au 1^{er} août 2011, seront en soi une bonne nouvelle, à condition toutefois qu'elles se réalisent toutes. Pour autant, elles sont révélatrices des difficultés de gestion des personnels que même la direction générale finit par reconnaître puisqu'elle est amenée à prendre une disposition tout à fait inhabituelle pour notre département.

Cette situation de l'emploi se traduit actuellement dans nos postes et services par un niveau de souffrance au travail grandissant et jamais atteint. Nous sommes de plus en plus souvent interpellés par des collègues qui n'en peuvent plus. Dans nos déplacements dans les postes, nous avons rencontré de nombreux agents qui vont mal, qui souffrent de la charge de travail, de la pression des échéances et des retards accumulés, du poids et des effets des suppressions d'emplois. Parfois les pressions hiérarchiques contribuent à alourdir ce mal-être, rendant encore plus insupportables les difficultés des agents. Dans de grands postes ou des services de la trésorerie générale, dans les secteurs recouvrement des SIP, nous rencontrons aussi ces situations. De nombreux collègues du département, dans toutes les catégories, sont à bout. Certains craquent et s'approchent dangereusement de la dépression ou y sont déjà tombés. Plusieurs mères de trois enfants ou plus partant en retraite d'ici au 1^{er} juillet nous ont fait savoir que c'est cette dégradation des conditions de travail qui les a poussées à précipiter cette décision.

Cette dégradation de nos conditions de vie au travail est insupportable !

Rappelons à nouveau que le rapporteur général de la commission des finances évoquait pour les agents de la DGFIP le risque d'un " syndrome France Télécom "... Pour l'Ille-et-Vilaine, la CGT partage tout à fait cette inquiétude ! De plus, il est devenu maintenant évident que le service public ne peut pas être bien rendu dans ces conditions. Et ce n'est pas du chantier la réingénierie des missions, ni de l'abandon de certaines tâches, que viendront les solutions pour permettre d'alléger la charge de travail de chaque agent du département tout en assurant la même qualité de service public pour nos usagers.

C'est pourquoi la CGT à l'occasion de ce CTPL renouvelle sa revendication d'arrêt des suppressions d'emplois et, au contraire, les créations nécessaires à la réalisation de nos missions de service public et l'amélioration des conditions de travail pour tous les agents.

Enfin, nous rappellerons notre déclaration liminaire du dernier CTPL dans laquelle nous disions notre mécontentement face à l'absence d'information sur la création de la future direction régionale unique. Depuis peu, nous avons avancé. Certaines de ces informations sont connues : des noms et la date du 15 mai à laquelle démarrera la préfiguration de la direction régionale unique de Bretagne. De grandes interrogations demeurent dans l'esprit des agents sur leur avenir dans cette nouvelle structure. La CGT veillera à ce que les personnels ne soient pas les grands perdants de la fusion de la direction des services fiscaux et de la trésorerie générale d'Ille-et-Vilaine, notamment ceux des services transversaux, et plus généralement que leurs acquis dans chaque filière soient maintenus et confortés.

La CGT entend bien prendre toute sa place dans les discussions et décisions à venir tout au long de la préfiguration, afin de veiller à ce que la direction régionale unique des finances publiques de Bretagne démarre dans de bonnes conditions pour tous, et principalement pour les agents.

En réponse à cette déclaration, le TPG nous a répondu que la plupart des sujets relèvent du niveau national. Toutefois, sur la question des salaires, il insiste sur le plan de qualification qui donne des possibilités de promotions supplémentaires et de l'augmentation de la prime de fusion qui va apporter 150 € de plus en fin d'année. C'est nier la nécessité de mesure générale car les mesurette ne sont pas une solution durable et équitable.

Sur la question des conditions de travail, le TPG nous a confirmé que la description que nous faisons de l'état des services et des agents est celle qui lui est aussi remontée par les chefs de postes, même s'il minimise. Pour autant, il n'apporte aucune solution, si ce n'est à la marge en traitant un problème de relation hiérarchique dans un poste bien précis. Nous prenons en compte cette décision qui répond à une demande forte des agents, soutenue et relayée à plusieurs reprises par des interventions de la CGT. Mais aucune réponse n'est donnée à l'ensemble des problèmes de conditions de travail liées au manque d'effectifs.

Sur la direction unique, le TPG nous dit avoir rencontré le futur directeur régional, Monsieur MARIEL. Il arrivera le 15 mai. Des rencontres auront lieu pour mettre en place la nouvelle direction et pour traiter les sujets d'organisation et les problèmes d'affectation des personnels, principalement des missions transverses ou ceux devant changer de filière.

I – Implantation d'un emploi d'inspecteur au SIP de St-Malo sud au 1er septembre 2011 :

Cette implantation de A se fait par la suppression d'un emploi de B. La délégation a voté CONTRE, en expliquant que s'il faut créer un nouvel emploi, il faut le faire sans en supprimer un autre.

II – Rapport d'activité 2010 :

Le rapport d'activité 2010 nous a été présenté. Il s'agit d'un document froid, qui se contente de lister et décrire des faits et des résultats. Les indicateurs sont majoritairement bons. La direction s'est félicitée de la qualité du document. Pour la CGT, il y manque des éléments humains. Certains indicateurs, s'ils étaient dans le rapport, seraient cruels : par exemple le ratio entre les départs en retraite et les arrivées, les statistiques de saisine des médecins de prévention... Les résultats du département sont bons, tant mieux... mais à quel prix pour les personnels ? Les postes et services ne s'en sortent que par la conscience professionnelle des agents et que cette conscience professionnelle a un coût lourd pour leur santé (stress, troubles du sommeil, troubles musculo-squelettiques, ...). L'illustration récente, c'est la période des comptes de gestion qui génère de plus en plus un niveau de pression totalement inacceptable. Moins de personnel mais il faut les rendre chaque année aux mêmes dates ! La délégation CGT a lourdement insisté sur les questions de conditions de travail, de souffrance ressentie par les agents et pour lesquelles la direction n'a ni réponse ni solution.

Sur Hélios, le TPG reconnaît que l'application n'est pas aboutie et que la charge de travail n'a pas diminué par rapport à avant.

La CGT a évoqué les difficultés des SIP rennais, notamment celles du SIP ouest. Nous avons également remis la pétition CGT signée par l'ensemble des agents de ces SIP rejetant une nouvelle organisation de l'accueil téléphonique totalement aberrante et contre-productive. La direction reconnaît un dysfonctionnement et nous annonce qu'il y a une réflexion en cours avec le DSF sur ce point. La CGT lui a répondu qu'il y a urgence à régler ce problème. Sur la question générale des difficultés du SIP Rennes ouest, la TG nous annonce renforcer l'effectif temporairement par l'équipe de dépannage. Une autre piste (non précisée) serait envisagée pour la rentrée.

Le dossier de l'accueil de Magenta a également été évoqué, avec les conditions de travail qui s'annoncent désastreuses à l'occasion de la campagne de déclaration des revenus, notamment pour les agents de la filière gestion publique, dans leurs « box » de 3 m².

III – Rapport formation professionnelle 2010 :

Le nombre de jours de formation et d'agents formés a augmenté, principalement en raison des nouvelles missions. 827 agents ont eu au moins un jour de formation en 2010, 25 agents (gardiens et agents de nettoyage compris) n'ont pas eu de formation depuis 3 ans ou plus.

Dans le cadre de la fusion, il n'y aura plus qu'un centre de formation commun aux deux filières, au Turgot. Les stages de préparation aux concours seront organisés localement. La prochaine grande démarche de formation sera la sensibilisation à la discrimination, pour les agents des sites rennais, de Chartres et RBE en sessions d'une demi-journée, les 19 et 20 mai. La CGT a évoqué les difficultés rencontrées par les collègues voulant préparer le nouveau concours de contrôleur 2ème classe à contrôleur 1ère classe. L'épreuve doit se dérouler début juin et son contenu n'est toujours pas connu... Le problème se pose également pour le prochain concours d'inspecteur. Comment alors préparer les concours ? La direction nous répond qu'elle n'a pas plus d'éléments.

Nous avons également évoqué l'auto-censure des agents pour l'inscription et la participation aux formations, en raison des charges et des plannings de travail.

La CGT a revendiqué le retour d'un acquis perdu avec la mise en place d'AGORA : la compensation par crédit horaire des temps de trajets pour les agents des trésoreries extérieures venant en formation à Rennes. La direction n'y est pas opposée, reste à voir comment le traiter techniquement dans AGORA.

IV – Questions diverses :

Informatique : mise en place de la DISI (direction inter-régionale des services informatiques). Selon la direction, les choses évoluent très vite et continuellement. A compter du 1er septembre, les DI de Rennes, Nantes et Tours sont regroupés administrativement avec les CSI (impôts) de Nantes et Angers. La direction sera basée à Nantes. Le directeur sera M. BELLANGER, actuel chef du CSI de Nantes.

Les agents du DI de Rennes, avec la CGT, avaient adopté une motion exprimant leurs inquiétudes et leurs interrogations. La chef du DI, Mme LORENT, a répondu à certaines questions. Pour elle, il n'y a pas à craindre de remise en cause du décret de 1971 (qualifications et indemnités), ni pour le périmètre et la nature des missions. Pour l'assistance téléphonique, les moyens sont maintenus c'est seulement un regroupement. Par contre, il n'y aura pas de garantie de trois ans pour intégrer le département pour les agents administratifs de la DISI recrutés après le 1er septembre 2011. S'agissant de la fusion des missions

des CMI (impôts) et CMIB (trésor), les agents concernés seront reçus pour définir la répartition, en fonction de « leurs compétences et leurs appétences ». L'affectation des agents obtenant de nouvelles qualifications et la garantie du maintien dans la résidence en cas de disparition de missions seront traitées selon les dispositifs habituels. L'avenir des deux informaticiens du CER n'est pas réglé : c'est une situation atypique. Cependant la direction est sensible à ce sujet car le CER a réellement besoin d'eux pour fonctionner. La CGT a demandé un CTP spécifique pour cette question, il se tiendra avant l'été. L'autonomie budgétaire de la DISI prendra effet au 1er janvier 2012.

En réponse à une lettre adressée par la section CGT à la direction, Mme LORENT nous a informés que les organisations syndicales pourraient utiliser les salles de visio-conférence du DI pour l'activité syndicale avec les collègues des autres sites de la DISI (Nantes, Angers, Tours).

Note d'orientations nationales d'hygiène et sécurité : la présentation traditionnelle de cette note, qui sera débattue en CHS, a été l'occasion d'avoir un échange avec la direction sur la nécessité d'informer les médecins de prévention rapidement en cas d'accident de service. La CGT a soutenu cette revendication présentée par une autre organisation. Ce point devra être évoqué en CHS.

Dispositif pandémie grippale : la direction a remis aux représentants syndicaux les PV de destruction des données personnelles collectées lors de la pandémie grippale, conformément aux directives de la CNIL.

Pôle national de soutien au réseau : ce service, installé au Turgot, doit céder sa place au centre de formation qui va s'agrandir pour devenir commun aux deux filières. Il déménage donc le 22 avril à la cité administrative, dans les bureaux précédemment occupés par les auditeurs. La CGT est intervenue pour demander que leur revendication soit entendue : ils demandent la suppression d'une cloison pour retrouver leur organisation actuelle, permettant un travail collectif. Pour des raisons budgétaires, la TG refuse ces travaux. Réponse : on verra dans quelques temps si le besoin s'en fait toujours sentir...

Arrivée de 13 agents stagiaires C : la CAP d'affectation sera convoquée en mai. La CGT a demandé si on avait l'assurance de l'arrivée des 13 : l'information n'est pas connue. Rappelons que ces personnes ont réussi le concours en septembre 2010. Certains d'entre eux auront peut-être trouvé un autre emploi entre temps.

Vacataires : Bilan 2010 : nous avons eu l'équivalent de **48,06** agents à temps plein

Dotation 2011 : en baisse, **44,90** équivalents temps plein... Nous avons fait remarquer que les besoins sont grands et que de nombreux postes et services ne tiennent que grâce à ces aides ponctuelles, en l'absence de comblement des vacances d'emplois ou en raison des suppressions.

Paierie départementale : ce poste devait déménager dans les locaux libérés par Rennes Colombier... c'est le CSP qui les a eus « provisoirement ». Mais le provisoire risque de durer plus longtemps que prévu et les agents de la paierie restent dans leurs locaux vétustes, inadaptés, sans accès pour les personnes à mobilité réduite et dangereux en cas d'incendie (d'ailleurs il n'y a jamais d'exercice d'évacuation...). Se pose aussi la question de leur restauration collective pendant l'été; le délégué des services sociaux doit être saisi, si ce n'est pas déjà fait.

Trésorerie de ST-MEEN-LE-GRAND : la délégation CGT est à nouveau intervenue (comme quasiment à chaque CTPL depuis des années) sur l'état des locaux de ce poste ! La direction désespère de trouver un jour une solution. Notre section syndicale a écrit au maire de cette commune pour lui demander une solution de relogement... aucune réponse. Nous ne laisserons pas les choses en l'état et nous interviendrons à nouveau... sans doute plus énergiquement !

Trésorerie de Dinard : enfin la fin de cette affaire de relogement qui a pris tant d'années ! Le poste et ses agents déménagent les 19 et 20 mai. Le 20 étant le jour où le poste doit passer les dotations, la CGT est intervenue pour demander un aménagement. Nous avons également souligné quelques points à améliorer pour ce nouveau bâtiment : baies vitrées importantes pour lesquelles il faudra mettre des dispositifs d'occultation partielle (films opaques ou stores), absence de garage à vélos. Des solutions vont être étudiées.

Trésorerie et SIP de Vitré : problème de volets roulants, pourtant très récents, qui se bloquent. Réponse : c'est la DSF qui est gestionnaire du bâtiment...

Trésorerie de Pipriac : des travaux d'agrandissement ont été réalisés. Nous avons évoqué des problèmes dénoncés par les agents. L'un d'eux aurait été réglé récemment, mais la direction découvrait par notre intervention un problème de bruit constant qui inquiète les agents. *Renseignements pris auprès des agents de la trésorerie après le CTPL, rien n'est réglé !*

Places de parking du Turgot : les agents des services qui quittent le Turgot perdent les places de parking correspondantes. Pour la TG, c'est la règle car ces places sont attachées au bâtiment. La CGT a fait remarquer que pour les agents du SCRA et de France Domaine, qui iront à la cité administrative, c'est un problème car leur voiture est un outil de travail. Il leur faut donc des places de parking. Réponse : ce point sera étudié dans le cadre de l'examen global de l'utilisation des places de parking de la TG et Magenta. La CGT a fait savoir qu'elle veillerait à ce que cette répartition soit équitable, sans prédominance de grades...

Intercommunalité : la CGT a tenu à interroger le TPG sur cette question car les évolutions attendues peuvent avoir des effets sur le réseau et fragiliser, ou faire disparaître, certaines trésoreries. Pour le TPG, il n'y a pas à attendre de grands bouleversements dans l'intercommunalité dans notre département, du fait de « réticences » chez les élus... Par contre, il continue à estimer que certaines trésoreries doivent être fusionnées, avec ou sans l'intercommunalité. La CGT a fait remarquer que d'autres évolutions peuvent avoir un impact sur le réseau : par exemple le projet de gestion communale de l'eau à St-MALO. Si ce projet politique aboutit, il générera une charge de travail très importante (4 emplois ?) à la TPM de St-MALO. La direction en convient. La question de l'évolution des hôpitaux est également source d'inquiétudes pour certains postes du département pour qui cette activité représente une part importante du travail, et donc des emplois.

Pensions : les agents continuent à être inquiets des évolutions de leur service, l'accueil téléphonique, maintenant la gestion des mails... tout est difficile, compliqué. Avant même que tous les basculements soient finis, c'est déjà dur, notamment les vacances de téléphone.

La direction se veut rassurante et réaffirme que ce qui prime c'est la gestion. Pourtant, pour la CGT, ce sont bien les plannings qui rythment les journées de travail et donc leur organisation. Certes, des filtrages des appels ont permis d'alléger ponctuellement la charge de travail, mais ce n'est que temporaire. La direction nous a communiqué le calendrier des montées en charge :

- avril : Rennes prend tous les appels des centres basculés,
- mai-juin : montée en charge progressive de Bordeaux,
- juillet-août : répartition égale entre Rennes et Bordeaux,
- septembre : nouveaux basculements alors que Bordeaux recevra encore de nouveaux agents. On sait qu'on n'arrivera pas à tout absorber, mais la direction déclare qu'elle l'assume ! La CGT sera très vigilante avec les agents pour que cet engagement soit tenu et qu'il n'y ait aucune pression locale ou émanant de Bercy ou Nantes.

Accompagnement des agents devant partir en retraite : la TG ne va pas au-devant des agents remplissant les conditions de départ, mais le service RH informe et conseille ceux qui ont pris leur décision. Deux agents du service sont chargés de cette question.

Prime de caisse : la CGT est intervenue pour dénoncer le fait que la perte d'un emploi au 1er janvier dans certains petits postes ait fait disparaître cette prime pour les caissiers. En effet, ces postes ont maintenant moins de 5 agents (trésorier compris) et ne peuvent réglementairement plus en bénéficier. Pourtant le travail reste, avec ses contraintes ! C'est un sujet qui sera traité dans les discussions nationales sur l'harmonisation indemnitaire.

Écrans pour Hélios : nous avons rappelé que l'application est beaucoup plus ergonomique avec de grands écrans et qu'il faut donc en doter rapidement tous les agents dans les postes. Mais la priorité de dotation en écrans a été donnée aux nouveaux services et aux pensions. La direction prend note de cette revendication. Tous les nouveaux écrans sont désormais des 22 pouces, ce qui répond à l'exigence ergonomique d'Hélios.

Matériel ergonomique : quand des agents ont besoin, pour répondre à des troubles musculo-squelettiques, de matériel ou mobilier ergonomique, il faut passer par la médecine de prévention. Cette démarche nous convient très bien, mais elle peut retarder des solutions parfois simples. La délégation CGT a demandé que pour les « petits » aménagements (comme les souris ergonomiques), notamment pour les postes éloignés de Rennes, on puisse équiper les agents avant la visite chez le médecin, tout en réaffirmant la nécessité de cette prise en charge médicale. Cette question devra être évoquée en CHS.

AGORA : nous avons dénoncé les difficultés rencontrées par les agents et les responsables avec cette nouvelle application. Tous regrettent GTT et Bodet ! Certains frais de déplacement, notamment, ne sont pas payés.

L'administration reconnaît les difficultés et nous confirme que les collègues du service RH en sont également lourdement victimes. L'application est nationale, il faut faire avec ! La CGT ne s'en satisfait pas et revendique une amélioration significative du fonctionnement d'AGORA, d'autant que ce sera l'application de gestion RH de toute la fonction publique en lien avec l'opérateur national de la paie.

Travaux du Turgot : la CGT est à nouveau intervenue pour dénoncer les nuisances, notamment sonores, du chantier. Elles sont ressenties diversement par les agents mais certains sont à bout après 16 mois de chantier, d'autant que c'est loin d'être terminé.

La direction n'a pas de solution significative à apporter, car elle dit avoir beaucoup de contraintes contradictoires à gérer. Certains travaux bruyants sont réalisés en soirée, voire de nuit. Mais les riverains se plaignent. La nuit précédent le CTPL, le responsable de la sécurité de la TG avait dû se rendre en urgence sur place, car les voisins avaient porté plainte. Tout ceci conforte notre position, prise avant le début des travaux : il fallait reloger temporairement tous les services du Turgot, pas seulement la TCA ! Le sujet sera évoqué au CHS.

Prime de mai : sur notre demande, le TPG a indiqué qu'elle serait de 150€ ; il avait eu l'info le matin même.

Les représentants CGT au CTPL : Martine **LEBEHOT** (paierie régionale) - Françoise **LE GUEVEL** (Dinard)
Nathalie **RIBREAU** (ERD) - Hervé **COUVERT** (TCA) - Joaquim **DA SILVA JESUS** (Plélan)

**Solidaire, pas solitaire, c'est ça la CGT !
Je participe, je me syndique**



Nom :

Prénom :

grade :

échelon :

temps partiel : %

poste ou service :

adresse mail :

@dgfip.finances.gouv.fr

date :

signature :

À remettre à un militant CGT ou envoyer à CGT – Trésorerie Générale