



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 30 JUIN 2014

Déclaration liminaire de la CGT

Tout d'abord sur la forme : la CGT proteste contre les conditions de préparation de ce CTL : documents particulièrement volumineux (257 pages pour le DUERP), temps d'impression important, temps de préparation et séance limités à une demi journée. La CGT demande qu'à l'avenir la durée de réunion soit convenue avec les élus du personnel et qu'au moins un jeu imprimé couleurs des documents soit remis à chaque organisation syndicale. La CGT fait également remarquer que les dysfonctionnements répétés dans l'organisation des CAPL de recours (multiplication des réunions, documents fournis hors délais) ne permettent pas aux élus d'assurer la défense des collègues dans des conditions satisfaisantes et dans le respect de l'égalité de traitement.

La CGT Finances publiques réaffirme sa condamnation du pacte de responsabilité qui prévoit 4 milliards de cadeaux supplémentaires au patronat et 50 milliards de nouvelles réductions de la dépense publique.

La politique d'austérité conduit à la hausse du chômage, à la dégradation des conditions de vie pour tous les salariés et à au démantèlement des services publics. Depuis des années la DGFIP est frappée de plein fouet.

Le pacte de responsabilité se combine avec la réforme territoriale que le gouvernement veut imposer à marche forcée. Cette réforme qui prévoit le regroupement de régions, la suppression des départements, le développement des métropoles et intercommunalités menace le réseau de la DGFIP.

Dans un document intitulé « Réforme territoriale : pour une révision du réseau DGFIP », l'IFRAP, influent think tank libéral, propose de saisir l'opportunité de la réforme territoriale pour contracter drastiquement le réseau de la DGFIP et ramener le nombre de trésoreries de 2661 à 400, le nombre de SIP de plus de 500 à 100, de SIE de plus de 500 à 100 et les SPF de 354 à 14 !

Cette réforme territoriale, arme anti-démocratique qui vise directement les emplois de centaines de milliers de fonctionnaires d'état et territoriaux doit être rejetée et combattue.

En relation avec cette contre réforme le gouvernement a ouvert le 19 mai « l'agenda social de la Fonction publique » en prenant comme base le rapport Pêcheur qui s'attaque au statut pour imposer la mobilité forcée en accompagnement des plans massifs de suppressions d'emplois et de restructurations. La CGT condamne toute mise en cause du statut. -

A la DGFIP, les motifs de mécontentement se multiplient.

En matière indemnitaire l'attribution d'une prime pour l'accueil crée des inégalités et un sentiment d'injustice parmi les nombreux collègues contribuant à l'accueil et écartés de son champ d'application (CDIF, caissiers, pôles enregistrement, SPF, renforts ponctuels...). Plus généralement le saupoudrage indemnitaire n'est pas la solution au recul du pouvoir d'achat. Il faut relever le point d'indice à hauteur des pertes subies.

La limitation à 120 euros de la prime d'intéressement contre 150 l'an passé traduit le mépris du ministre pour les efforts constants fournis par les agents.

Les promotions (tableau d'avancement, liste d'aptitude...) sont réduites à la portion congrue.

L'harmonisation indemnitaire aboutit à des injustices flagrantes. Pour les agents A de direction le montant harmonisé récemment retenu est inférieur au montant annoncé lors du CTR. Les inspecteurs des Domaines, pourtant affectés Direction, ne bénéficient pas de ce régime indemnitaire et légitimement s'insurgent.

Les vérificateurs voient les IFDD remplacées par une ACF, certes portée à un montant équivalent, mais soumise à l'impôt. La majoration contrôle fiscal Ile-de-France d'un montant d'environ 1500 euros annuels, perçue pendant cinq ans, ne sera plus versée aux vérificateurs nouvellement nommés dans les directions territoriales de notre région.

Pour les EDR nouvellement affectés, là encore le régime indemnitaire sera en recul.

Pour nous l'existence pour un même travail d'une catégorie sous-rémunérée, en l'occurrence les nouveaux arrivants, en majorité de jeunes agents, est inacceptable.

Dans tous les services les suppressions d'emplois ont conduit à des conditions de travail dégradées et portent atteinte à l'exercice des missions. S'y ajoutent des vacances d'emplois en nombre : le droit à mutation est mis en cause. Très concrètement les agents se demandent comment, au 1^{er} septembre, ils vont pouvoir arriver à réaliser leurs travaux.

Dans cette situation, la CGT réaffirme ses revendications :

le maintien de nos statuts particuliers DGFIP ;

le maintien de nos régimes indemnitaires – aucun agent ne doit perdre un centime ;

l'abandon de la démarche stratégique et de la réforme territoriale ;

le pourvoi sans délai, de tous les postes vacants et l'arrêt des suppressions d'emplois.

Déménagement de la Recette des finances d'Antony dans les locaux de la trésorerie municipale d'Antony

Notre délégation a fait remarquer l'exiguïté du hall, des nouveaux bureaux et la disposition au R+1 qui oblige à passer derrière les guichets. La direction a répondu que le passage derrière le guichet existe déjà et que le ratio par agent (15 m²) est supérieur aux préconisations. Elle a indiqué qu'elle rechercherait à nouveau la possibilité d'un conventionnement avec un restaurant d'entreprise.

Votes : contre : CGT ; abstention : Solidaires, FO, CFDT.

Notre vote contre est motivé par notre opposition à l'engrenage des concentrations de services qui génèrent suppressions d'emplois et dégradation des conditions de travail.

Fusion des SIP sur les sites de Nanterre et Boulogne

La fusion des SIP entraîne dans chaque cas la suppression d'un emploi de comptable A+.

A Boulogne l'organisation en deux secteurs d'assiette a été retenue : un secteur Boulogne nord (1A, 2B, 10C), un secteur Boulogne sud (1A, 2B, 14C).

Deux « pôles de compétence » sont créés : un pôle de recouvrement amiable, caisse, dépenses (4B et 1C) et un pôle difficulté de paiement-recouvrement forcé (5B et 2C), ces deux pôles étant encadrés par un autre cadre A.

A Nanterre, le SIP fusionné est composé de deux secteurs d'assiette (un secteur Nanterre et un secteur Rueil) comprenant chacun 1 A, 2 B et 12 C. Trois « pôles de compétence » sont créés : un pôle taxe foncière (2B, 2C), un pôle recouvrement amiable, comptabilité, caisse, dépense (1A, 4B, 4C) et un pôle difficultés de paiement, recouvrement forcé (1A, 8B, 4C).

Notre délégation a rappelé son opposition à la fusion des SIP : suppression d'un poste de A+, structure surdimensionnée visant à généraliser la polyvalence et à permettre les suppressions d'emplois et de nouvelles concentrations.

Nous avons demandé la garantie que la création du pôle recouvrement forcé ne remette pas en cause le traitement du gracieux et le principe de séparation des métiers assiette et recouvrement. La direction a répondu que la procédure décidée par la DG prévoit d'abord la proposition de délais de paiement mais que la décision en matière

gracieuse relative à l'assiette resterait de la compétence du secteur d'assiette.

Nous avons rappelé l'attachement des agents à la sous-sectorisation, garante d'un meilleur travail tant pour l'usager que pour l'agent et indispensable au vu de la taille de la nouvelle structure réunifiée. La direction a indiqué ne pas avoir de dogme en la matière, la non sous-sectorisation pouvant être effective dans certains domaines et pas dans d'autres.

Concernant Boulogne, nous sommes également intervenus pour demander que, comme la direction l'avait évoqué lors d'un précédent groupe de travail, l'accueil téléphonique et courriel, actuellement confiné dans une pièce étroite et mal ventilée, soit relogé dans de meilleurs locaux. Réponse de la direction : le transfert de ce pôle est reporté à un examen ultérieur. Pour nous cette question ne peut rester en l'état.

Enfin, nous sommes revenus sur les modalités de gestion des congés souvent très contraignantes pour les agents du SIP de Rueil (application « Seychelles ») et nous avons demandé que l'instruction sur les congés et les droits et garanties des personnels en la matière soient respectés.

La direction a estimé que le problème ne devra plus subsister avec l'harmonisation qui résultera de la fusion.

Vote sur la fusion des SIP : Contre : CGT, Solidaires, FO ; abstention : CFDT.

Baromètre social

Il s'agit d'une enquête réalisée par IPSOS à la demande de la DGFIP. Elle a pris la forme d'un questionnaire en ligne adressé à tous les agents. La participation a été de 57,83% des effectifs. Ce sont les cadres A+ et A qui ont proportionnellement le plus participé. 52,6% des participants se déclarent insatisfaits de leurs conditions de travail, 57,48% se déclarent insatisfaits de l'organisation interne et des méthodes de travail, 59,25% estiment que leur travail souffre d'un manque de reconnaissance par

l'administration et 46% jugent que le climat social de la DGFIP n'est pas satisfaisant. L'administration relève plusieurs points de satisfaction : les agents se disent majoritairement très satisfaits ou satisfaits de leur travail (65,5%) et fiers de travailler pour la DGFIP (70,5%). Si cette enquête reflète l'attachement des agents aux missions et aux valeurs du service public elle fait néanmoins apparaître des sujets de mécontentement sur lesquels les organisations syndicales interpellent de longue date l'administration. L'administration a-

t-elle besoin de commander une enquête à IPSOS pour avoir la confirmation du mécontentement des personnels ? Ce n'est pas l'aggravation des

politiques d'austérité et de suppressions d'emplois qui modifiera le ressenti des agents

Tableau de bord de veille sociale, année 2013

La CGT a fait observer le nombre élevé d'écrêtements des horaires variables et de jours de congés mis en CET, traduisant les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions. De même le nombre de signalements de violences physiques ou verbales d'origine externe est à la hausse (32 au total). Le tableau mentionne également deux « suicides et tentatives de suicide

(hors et sur le lieu de travail) ». La CGT a rappelé le souhait exprimé lors du CHS par toutes les organisations syndicales d'être informées sans délai de la survenance de ce type d'évènements afin de mettre en œuvre le cas échéant la procédure prévue par les textes régissant les CHS. La direction a répondu par l'affirmative.

DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) et PAP (Plan Annuel de Prévention) pour 2014

Ces documents, élaborés sous le contrôle du CHS (Comité d'Hygiène et Sécurité) sont présentés pour information au CTL. Ils seront mis en ligne sur Ulysse 92.

Par rapport à l'an passé les deux documents se sont encore étoffés. Le premier risque, par ordre d'importance (nombres de lignes), est désormais constitué par les « risques psycho-sociaux ». Ces derniers représentent également l'essentiel des risques qualifiés B (risques substantiels). Cela recouvre les exigences accrues au travail (quantité, pression temporelle, objectifs), les risques d'agression des agents en contact avec le public, les « exigences émotionnelles » (contact avec la souffrance des autres, relations avec les publics, pression émotionnelle, peur au travail ...). Ces données confirment la dégradation dans notre département comme dans les autres, des conditions de travail. Les organisations syndicales n'ont pas cessé d'alerter la direction à ce sujet.

S'il convient de relever l'important travail de recensement des risques et les efforts déployés par les collègues des divisions concernées pour apporter des réponses, il n'est pas possible de passer sous silence les limites de la démarche. En matière de prévention des risques psycho-sociaux peut-on s'en tenir à une réponse en terme de formation à la gestion des situations de stress ? L'inquiétante montée de ce type de risques souligne l'urgence de s'attaquer aux véritables causes : plus que jamais il est nécessaire que l'administration à tous les niveaux rompe avec la politique de suppressions d'emplois, d'austérité budgétaire, de suppressions-concentrations de services aboutissant à la réduction de la surface par agent et à la généralisation du travail en plateau. A cette condition seulement il sera possible de parler d'une véritable politique de prévention des risques.

Questions diverses

PRS Nanterre. Nous sommes intervenus sur l'état de ce service qui se trouve en difficulté en particulier sur le secteur professionnel : les effectifs sont insuffisants par rapport aux charges de travail qui ne cessent de s'accroître, un poste A est vacant depuis plusieurs mois. En outre, une pression très importante est exercée par la direction sur ce service pour lequel il est demandé des statistiques de recouvrement équivalentes à celles des SIE alors que de nombreux dossiers sont pratiquement morts quand ils parviennent au PRS. Plusieurs départs en mutation vont intervenir à la rentrée. La CGT a demandé un soutien de la direction à ce service, qu'il soit renforcé et que tous les postes soient pourvus. Enfin, nous avons également demandé qu'un point de l'ordre du jour du prochain CTL soit consacré à la situation des PRS.

La direction a répondu qu'elle était attentive à cette question. Des réunions ont été organisées avec

les chefs de service. Une réunion est prévue début septembre avec les nouveaux chefs de services. La direction a ajouté que le service serait renforcé par l'affectation d'EDRA.

A suivre.

Service courrier. Nous avons souhaité savoir s'il existait un projet de rationalisation du traitement du courrier qui se traduirait par la fermeture du service de Vanves et la centralisation de toute l'activité sur Nanterre.

Cela aurait pour conséquence l'aggravation de la charge de travail et la suppression de postes. Depuis quelques années le service du courrier a déjà été centralisé et s'est déjà vu transférer toutes sortes de missions annexes (chauffeurs suppléants de la direction, standard, courses) venant alourdir la charge de travail. Les collègues refusent cette détérioration de leurs conditions de travail.

Le directeur a affirmé qu'il n'y avait pas de projet de ce type à court ou moyen terme. Par ailleurs, il a indiqué que les projets de standardisation du courrier se heurtaient à de très grandes difficultés. Dans le cadre d'un nouveau marché DG, des nouvelles machines à affranchir plus performantes seront installées.

Nous avons fait état du recours fréquent aux agents du courrier pour suppléer aux chauffeurs de direction alors que cela n'est pas dans leurs attributions.

Le directeur s'est engagé de faire le point sur cette question.

Service Dépense de l'Etat. Nous avons interrogé la direction sur le devenir de ce service. Plusieurs assignations ont été transférées à d'autres administrations (Préfecture des Hauts-de-Seine, immobilisations de la cour d'appel de Paris).

Le directeur a affirmé qu'il n'y avait pas de projet de fermeture du service, ni de transformation et de transfert vers d'autres services (services facturiers régionaux notamment).

SIE de Gennevilliers La situation critique du service a de nouveau été évoquée. Trois postes de contrôleurs sur les six implantés ne sont pas pourvus. Il s'y ajoute deux départs d'agents C au 1/9 non compensés à ce stade par des arrivées.

La direction a répondu qu'elle aurait recours aux EDRA pour compenser les vacances de postes. Au cours de la discussion, la direction a estimé que les règles d'affectation nationales en vigueur à la DGFIP étaient en partie responsables : avec des affectations nationales prononcées au département, la direction locale pourrait décider des affectations locales des agents et en affecter au SIE de Gennevilliers.

En les prenant où ? Dans quel autre SIE ?

C'est le comble : le ministère et l'administration suppriment les emplois par milliers, recrutent délibérément un nombre insuffisant d'agents et de contrôleurs pour compenser les départs et la direction considère que le problème se situe au niveau des droits et garanties des personnels !

La délégation CGT : Anne Giraudon, Luc Benoit, Pierre-Jean Berthoumieu, Philippe Geoffre (titulaires), Audrey Lemay, Olivier Nau, Dominique Teixeira (experts).

Pour la CGT, la solution c'est l'arrêt des suppressions d'emplois, la création de tous les emplois statutaires nécessaires et le pourvoi de tous les postes vacants.

Prime « accueil ». La CGT (cf. également la déclaration liminaire) a demandé si des difficultés étaient apparues lors du recensement des bénéficiaires et à en connaître le nombre. Réponse de la direction : il n'y a pas eu de difficultés particulières. Les chiffres sont les suivants : 16 agents ont reçu 400€ ; 64 agents entre 400€ et 120€ ; 3 agents 120€ ; 86 entre 50€ et 120€ et 84 agents 50€ (montants bruts). Soit un total de 253 agents de catégories B ou C.

Ouverture et fermeture des locaux à Boulogne Fessart. La CGT a évoqué la persistance sur ce site de la pratique de faire appel à des agents pour l'ouverture et la fermeture à clef des locaux en début et fin de journée . Déjà lors de l'audience du 20 mai nous avons dénoncé ce système qui présente de nombreuses difficultés et contraintes pratiques et fait retomber sur des agents des responsabilités en matière de sécurité qui ne sont pas les leurs. La direction en avait alors convenu. Lors de ce CTL elle a confirmé qu'il ne devait être fait appel en aucune manière à des agents, même « volontaires », la responsabilité de la décision et la prise en charge de son exécution incombant aux chefs de service qui en sont à l'origine.

Schéma triennal d'adaptation des structures et du réseau. Ce document destiné à la DG est en cours d'élaboration par la DDFIP. La CGT a demandé à en avoir connaissance. La direction réserve sa réponse.

Affectation des EDRA. La CGT a indiqué que de nombreux collègues EDRA constataient une détérioration de la prise en compte de leurs souhaits dans la détermination de leur affectation. La direction s'est engagée à être particulièrement attentive sur ce point.

POUR DEFENDRE VOS DROITS, ADHEREZ A LA CGT !