



COMPTE RENDU DU CTL DU 5 juillet 2017

A l'ouverture de la séance du Comité Technique Local, la délégation CGT a lu la **déclaration liminaire** suivante :

« Signe fort d'une grave crise des institutions et de la représentation politique, seuls 42% des électeurs sont allés voter au second tour des élections législatives. Bien loin de la légitimité des organisations syndicales de la DGFIP, fortes d'une participation aux élections professionnelles atteignant 86%, le score de la majorité gouvernementale représente moins de 15% du total des électeurs inscrits (et ce sans comptabiliser les votes blancs et nuls). On voit immédiatement l'énorme décalage entre le nombre de ses députés et la réalité de son influence dans le pays, remettant en cause la légitimité même de ses projets de réforme.

Ces projets de réforme gouvernementaux d'ici à fin 2018 concernent le droit du travail, la protection sociale (extension et hausse de la CSG), la formation professionnelle, l'apprentissage, l'assurance chômage et les retraites (retraite unique par point).

En matière de droit du travail il s'agit d'une véritable contre révolution sociale, affaiblissant la loi et les branches professionnelles et donnant à l'accord d'entreprise le pouvoir de définir le niveau du salaire, le temps de travail, le niveau de paiement des heures supplémentaires, les congés et autorisations d'absence, le niveau des primes, la qualification et la rémunération du travail de nuit, les normes de sécurité et de protection de la santé du salarié. **Autant de codes du travail que d'entreprises** ainsi que l'a déclaré le représentant du ministère du travail lui-même. Plus de précarité et de flexibilité pour les salariés, plus de « souplesse » et de facilités à licencier pour les entreprises. Le nouveau pouvoir a un projet de société destructeur pour les salariés.

Ces projets sont d'autant plus dangereux qu'**ils ouvrent aussi la voie à une attaque contre les statuts des salariés de la fonction publique et des services publics**. Macron veut supprimer 120 000 postes de fonctionnaires ! L'égalité d'accès et le droit de toutes et tous à ces Services sur l'ensemble du territoire va encore subir de nouvelles attaques : enseignement public, hôpital, collectivités territoriales, finances publiques...

L'inversion de la hiérarchie des normes, poussée jusqu'au bout, comme le prévoit le gouvernement Macron, c'est la disparition des normes protectrices, le retour à l'individualisation complète du contrat de travail, que l'employeur soit public ou privé ! C'est pourquoi la CGT considère indispensable de mobiliser pour faire échec à ces projets d'ordonnances qui doivent être retirés.

Nous souhaitons également aborder le sujet de l'ASR 2018.

La CGT a appris par des collègues la teneur du plan **ASR (Adaptation des Structures et du Réseau) au titre de 2018** suite à la diffusion d'une note aux chefs de services. La CGT proteste solennellement contre le fait que les représentants du personnel n'aient pas été informés préalablement par la direction.

On comprend mieux à la lecture de la note aux chefs de services pourquoi la communication officielle de l'ASR 2018 a été différée le plus tard possible :

transfert du service Impôt des 5 trésoreries mixtes (Bagneux, Clamart, Châtillon, Malakoff et Villeneuve-La-Garenne) vers les SIP de rattachement et fermeture totale de deux d'entre elles (Malakoff et Châtillon)

-transfert de la gestion des OPH vers les trésoreries « capitales » des territoires de la Métropole du Grand Paris ;

-création d'une « cellule foncière mutualisée » au sein du SIP de Levallois
-au 1er janvier 2019 fusion des SIP de Sceaux Nord et Sceaux Sud, la fusion du SIE de Montrouge avec celui de Sceaux sur le site de Sceaux, suppression du SIE de La Défense.

Ce plan porte atteinte à notre réseau et se traduit par l'éloignement du service public par rapport à l'utilisateur.

Ces restructurations s'articulent avec la fusion de RAN. Les agents ne pourront dans les faits bénéficier de toutes les garanties inscrites dans les règles de gestion. Dans plusieurs situations il se retrouveront contraints de changer de site et de subir des regroupements forcés, synonymes de conditions de travail dégradées.

La disparition de deux trésoreries, la fusion des SIE de Montrouge et Sceaux sur le site de Sceaux, première dans le département, annoncent une nouvelle vague de restructurations dans la prochaine période s'accompagnant de nouvelles suppressions d'emplois.

La CGT se prononce pour le retrait du plan ASR 2018 et du projet de fusion des RAN.

Elle appelle tous les collègues à se réunir et à définir ensemble les initiatives à prendre pour obtenir gain de cause. »

Les points suivants ont été examinés :

Fusions / Suppressions de caisses au 1^{er} septembre 2017

La direction a présenté son projet de fusion des 14 caisses de SIE/SPF avec celles des SIP et Trésoreries situées sur les mêmes sites, ainsi que la suppression des 2 caisses du SPF de Vanves. La CGT dénonce un nouvel abandon des missions du service public et fait remarquer que les tâches qui incombent aux SIE/SPF seront reportées sur les agents des SIP, alors que ces services sont déjà lourdement frappés par le sous-effectif.

La direction a répondu qu'il s'agissait d'une masse de travail insignifiante et que la disparition des caisses en numéraire n'aurait qu'une faible incidence sur la qualité du service rendu.

Vote : Contre : CGT, FO, Solidaires et CFDT.

Réduction du nombre de points de ventes de timbres au 01/07/2017

La direction prévoit la suppression de 4 points de vente de timbres papiers (fiscaux et amendes) dans le département : le SIP de Neuilly-sur-Seine, le SIP de Saint-Cloud, la Trésorerie Mixte de Châtillon et la Trésorerie Municipale d'Antony. La CGT condamne un nouveau recul du service public et le déport de ces missions sur les postes environnants.

Réorganisation des services du Domaine au 1^{er} septembre 2017

Un point d'information a été fait concernant la restructuration des services du Domaine (mise en place de la Direction de l'Immobilier de l'État) et ses conséquences dans les Hauts-de-Seine.

Le service gestion du Domaine devient le Service local du Domaine et la Brigade d'évaluation domaniale devient le Pôle d'évaluation domaniale.

L'administration prétend que cette restructuration ne présente pas de conséquences dans la direction hormis la mise en place de l'affectation au profil.

La CGT a déploré au contraire que cette restructuration ait des conséquences majeures en terme d'emplois et de droits des agents.

Pour justifier la suppression de 110 postes d'évaluateurs au niveau national, l'administration a relevé les seuils de consultations et supprimé les demandes officieuses, portant un coup important au service d'évaluation pour les collectivités.

Dans notre direction, les nouvelles modalités de saisine génèrent une baisse de charge de 2,5 %. Pourtant, la DG a décidé **la suppression d'un poste d'évaluateur** correspondant à 6,5 % de charge dans un contexte où les charges et difficultés des missions s'accroissent chaque année. Cet emploi

doit être réimplanté.

Nous avons dénoncé la mise en place du **profilage** qui a été imposé aux collègues déjà en poste dans la structure (un fait sans précédent à notre connaissance) et **a eu pour conséquence le départ d'un évaluateur.**

Nous avons évoqué un rapport sénatorial du 30 mai 2017 sur la DIE et la politique immobilière de l'État. Ce rapport, dans la droite ligne de ceux du CIE de 2014 et de celui de la Cour des comptes de 2016 suggère le démantèlement du service du Domaine en usant des vieilles recettes de privatisation et d'externalisation et en préconisant par ailleurs la disparition pure et simple du service d'évaluation aux collectivités au mépris du cadre légal et juridique régissant ces missions. Il propose une « rationalisation » des occupations administratives, évoquant le modèle britannique avec ses 6 m² de bureau par agents, avec postes de travail tournants (12 m² par agent en France)...

La direction a répondu que ce rapport n'engageait pas l'administration. Affaire à suivre.

Mise en place d'une organisation Multi-SIE sur le site de Nanterre Tivoli au 01/07/2017

Cette opération consiste à faire participer les trois services à la réalisation de certaines tâches (traitement des AVISIR, gestion des locaux en matière de CFE, gestion des adhésions aux téléprocédures, ...).

La CGT a d'abord dénoncé l'information au dernier moment des personnels et des organisations syndicales puis a indiqué que ces mesures à effectifs constants n'aboutissent qu'à une répartition différente des charges excédentaires au détriment d'autres missions (comptabilité par exemple.). La direction justifie cette mesure par la fragilité des SIE concernés. La CGT a fait remarquer que cette « fragilité » (-2,5 agents au SIE de Nanterre-Rueil, -2,6 agents au SIE de Nanterre-Ville et -1,2 au SIE de Nanterre la Défense.) est partagée avec beaucoup d'autres SIE du département et également avec la plupart des services de notre direction.

Cette prétendue innovation consiste à mutualiser les charges de travail excédentaire dues aux postes vacants et aux suppressions d'emplois sur les différents services.

Pour la CGT il n'y a pas d'autre issue conforme aux intérêts des usagers du service public et de ses agents que de pourvoir les postes vacants et d'arrêter les suppressions d'emplois.

Pour ces différents motifs la CGT a demandé l'abandon de ce projet.

Rééquilibrage des charges au SIP de Boulogne au 1^{er} janvier 2018

La réhabilitation en zone d'habitation du quartier Billancourt-Rives-de-Gier a entraîné une augmentation sensible de la charge de travail au SAID de Boulogne sud. Arguant de la différence de charge de travail entre les secteurs d'assiette qui en découle, la direction a décidé de procéder à un rééquilibrage des charges entre les secteurs de Boulogne Nord et Sud, amenant à un ratio charges-emplois de 2700 articles sur le SAID nord et de 2657 articles sur le SAID sud.

Un emploi C est transféré du secteur sud vers le secteur nord.

Pour la CGT la répartition du surcroît de charge de travail entre secteurs n'est pas la solution. Il faut doter les services des effectifs supplémentaires correspondant à l'accroissement de la charge de travail découlant de l'augmentation de la population de Boulogne. La CGT a demandé que soit communiquée l'évolution du nombre d'articles sur Boulogne ces dernières années. La direction a expliqué que la discussion sur les effectifs du SIP de Boulogne pourrait être menée à l'occasion du plan emploi 2018. Pour la CGT il faut **des créations d'emplois et non raisonner dans une enveloppe contrainte elle-même en constante diminution.**

Baromètre social 2016

Le taux de participation est en baisse à 48,19 %. Il est le plus élevé dans la catégorie A+.

Le baromètre social dresse un tableau du point de vue des agents sur les conditions de travail.

Les chiffres présentés sont à l'image de la situation que peut vivre chacun.

Les collègues sont 73 % à dire qu'ils ne disposent pas du temps nécessaire pour prendre connaissance des informations et de la documentation dont ils ont besoin pour bien faire leur travail. Ils sont 62 % pour dire qu'ils ne disposent pas du temps nécessaire pour accomplir correctement leur travail.

76 % situent leur niveau de stress entre 5 et 10 sur une échelle de 10. Ils sont 65 % à imputer ce stress à la charge de travail et 57 % au travail dans l'urgence.

Ils sont 70 % à estimer que l'attention portée par la direction aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail n'est pas assez importante. Ils sont 73 % à penser la même chose de l'attention portée à l'écoute des agents.

56 % des collègues ne sont pas du tout ou assez peu satisfaits de leur charge de travail. Ils sont 60 % à penser la même chose de la reconnaissance de leur travail.

Ils sont 62 % à considérer que les nouvelles mesures n'améliorent plutôt pas ou pas du tout les conditions de vie au travail. Ils sont 53 % à penser la même chose pour l'allègement des tâches.

Il n'est donc pas étonnant que 43 % des collègues indiquent que leur motivation est en baisse. Ils sont également 52 % à être assez ou très pessimistes sur leur avenir au sein de la DGFIP.

Tous ces chiffres sont cohérents avec ce que peut analyser la CGT depuis plusieurs années : les conditions de travail se détériorent. Principalement, pour cause de baisses d'effectifs, de fermetures de structures et de services et de vacances de postes qui génèrent une augmentation de la charge de travail individuel.

Tableau de bord de veille sociale

La direction a présenté le TBVS 2016 dans une version simplifiée comportant cinq indicateurs. **Le nombre de fiches de signalement est en augmentation de 15,8 % (44 fiches en 2016).** Selon la direction cette augmentation peut s'expliquer par le fait que certains signalements internes remontent par le biais de cette fiche. Le nombre de congés maladies est en hausse de 10 %. Pour notre organisation la question se pose : n'y a-t-il pas un lien entre cette augmentation et la détérioration générale des conditions de travail ? (Management par le stress, sous-effectif, augmentation de la charge de travail individuelle...)

Le nombre de jours de congés annuels ou ARTT placés en CET est en hausse de 7 %. Le nombre d'écêtements horaires variables reste à un niveau élevé à : 13 280 heures soit plus de 8 agents-année. Dans de nombreux cas des chiffres élevés d'écêtements et de mise en CET de jours de congés concernent des postes subissant des sous-effectifs.

La CGT a demandé à la direction qu'elle rappelle aux chefs de service qu'ils doivent vérifier que leurs agents n'aillent pas au-delà du nombre d'heures prévus par leur régime horaire.

La CGT a déploré la réduction du nombre d'indicateurs (de 20 à 5, sur 36 possibles) et notamment la disparition de celui recensant le nombre de jours de congés perdus par les agents.

Questions diverses

Autorisations d'absence pour fêtes religieuses

La CGT a interrogé la direction sur le refus d'autorisations d'absence pour fête religieuse (fin du Ramadan). La direction a répondu qu'elle appliquait la réglementation.

Trésorerie municipale d'Asnières

Les agents nous ont fait part de leurs conditions de travail extrêmement difficiles à cause de la chaleur étouffante régnant dans les bureaux de la trésorerie. L'espace de comptage des pièces et du coffre est un réduit dépourvu de toute ventilation. Le chauffage est défectueux l'hiver pour ne pas dire inexistant. Les agents ne disposent que d'un climatiseur d'appoint et d'un ventilateur au rez-de-

chaussée et de deux ventilateurs à l'étage. Ils demandent à ce que le service soit pourvu de trois climatiseurs supplémentaires.

Le chariot hydraulique pour la manutention des pièces s'avère non utilisable. Des câbles électriques sont posés à même le sol. Le serveur informatique est sans protection sonore et thermique.

La direction a apporté les réponses suivantes : un appel d'offres pour une climatisation réversible a été lancé auprès de différentes sociétés. Un chariot moins large sera fourni. Une demande de changement du radiateur défectueux a été effectuée auprès de la société de maintenance. Les autres demandes (câbles, protection du serveur) seront examinées par la division BIL.

Interrogée par nos soins quant à l'existence d'amiante sur le site de Colombes, la direction a répondu, s'appuyant sur le rapport DTA du CHSCT, qu'il n'y avait pas de présence d'amiante sur ce site.

Nanterre Tivoli

Le RIE sera fermé en août : la direction recherche une solution de remplacement. En cas d'échec elle a indiqué que les agents fréquentant le RIE pourront bénéficier du titre restaurant. La direction assure que le SIE ne fermera pas en septembre mais l'avenir du RIE apparaît très incertain.

Pour nous l'attribution des titres restaurant, à compter du moment où elle est décidée pour un site, bénéficie de droit à tous les agents du site qui en feront la demande sans distinction quant à leur fréquentation antérieure d'une structure de restauration.

Droits à congés

La CGT a évoqué plusieurs situations qui voient des chefs de service refuser abusivement des congés au nom d'une prétendue règle de 50 % de présence minimale qui n'a aucune existence.

La direction a répondu qu'elle avait déjà rappelé les règles en vigueur (présence suffisante) et qu'elle veillerait à leur application.

La CGT a également évoqué la situation d'un agent qui après s'être vu accorder une autorisation d'absence exceptionnelle pour se rendre auprès d'un proche hospitalisé en urgence s'est vu retirer cette même autorisation d'absence au motif que le proche n'était pas un ascendant ou descendant direct. Il lui a été demandé de poser une demi journée de congé.

La CGT a déploré une interprétation particulièrement restrictive des textes pour un cas aussi grave et difficile pour l'agent.

Climatisation

La délégation CGT a demandé que soit présenté un bilan des mesures prises par la direction lors de l'épisode des fortes chaleurs de juin.

C'est l'occasion de faire le point sur les dispositifs pour faire face à ces situations.

La direction n'a pas anticipé les problèmes ni ne les a résolus.

Ainsi les climatisations ne sont pas testées assez en amont. On s'aperçoit alors comme à Nanterre Tivoli qu'elles ne fonctionnent pas.

Autre exemple : la climatisation du service des produits divers au CAD n'est toujours pas réparée alors que le problème est connu de longue date. La température y monte très haut. En urgence des ventilateurs ont été fournis, le rafraîchisseur remis en service.

Au service des Amendes, toujours au CAD, la climatisation a été réparée. Subsistent deux bureaux où elle n'est pas assez efficace. Toujours au CAD, dans la tour la climatisation est défectueuse. La direction nous informe qu'au-dessus de 32°, elle n'est pas efficace selon la préfecture.

La température a atteint les 35°.

La direction a indiqué qu'elle avait acheté 40 ventilateurs, tous distribués, et qu'elle avait fait au début des fortes chaleurs l'acquisition d'une trentaine d'autres. Il ne semble pas que cela soit suffisant.

D'autre part les messages informant les agents de la possibilité d'aménager leurs horaires pour finir plus tôt n'ont pas toujours été relayés correctement par les chefs de postes ou de services.

La direction s'est engagée à les envoyer directement à tous les agents.
Enfin la direction doit mettre de l'eau fraîche à disposition des agents. Au CAD, des bouteilles d'eau ont été mises à disposition. Cependant le message en informant les personnels a parfois subi le même sort que celui sur les aménagements d'horaires.
La CGT a demandé que des bonbonnes d'eau fraîche soient installées à tous les étages.

Les représentants et experts CGT au comité technique local : **Brigitte Sassou-Messan, Philippe Geoffre, Luc Benoit, Dominique Teixeira (titulaires), Kevin Parmentier, François Risacher (suppléants).**

Pour défendre vos droits, rejoignez la CGT !



BULLETIN D'ADHESION
CGT FINANCES PUBLIQUES 92
Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

Nom : Prénom :

Date de naissance : .../.../.....

Catégorie : Grade :

Échelon : Numéro DGFIP :

Filière Fiscale Filière Gestion Publique

Adresse administrative :

.....

.....

Date : .../.../..... Signature :

A remettre : À un militant CGT de votre site
ou à renvoyer à : Syndicat CGT Finances Publiques, Centre des Finances Publiques de
Montrouge, 18 rue V. Hugo, 92121 Montrouge Cedex
Pour nous joindre :
Mail : cgt.ddfip92@dgfip.finances.gouv.fr
Site internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/92/>