



COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 6 FEVRIER 2019. COMPTE RENDU CGT.

Le Comité Technique Local s'est réuni le 6 février 2019 en re-convocation de celui du 24 janvier 2019 .

Ordre du jour directionnel :

L'ordre du jour est le suivant :

- Bilan de la campagne d'entretien professionnel 2018
- Recrutement de volontaires au service civique
- Ponts naturels 2019 (pour avis)
- Déploiement du télétravail à domicile à la DGFIP
- Partenariat avec les MSAP
- Modification des horaires d'ouverture de l'accueil physique et téléphonique à la trésorerie d'Argeles-Gazost (pour avis)
- Questions diverses

Dans la période actuelle les organisations syndicales CGT et Solidaires avaient inscrit les compléments d'ordre du jour suivants :

- **Examen de la note du 10 décembre 2018 ("Bâtir un nouveau réseau. Avant projet de cahier des charges en vue de la discussion") et conséquences directes sur la DDFIP 65 (missions, services,réseau, destruction d'emplois, droits et conditions de travail des agents) .**
- **Conditions de versement de la "prime PAS" et périmètre à la DDFIP 65.**

1°) Note du 10 décembre 2018 :

Le CTL s'est ouvert sur la note du 10 décembre qui aurait dû, aux dires du directeur, restée secrète. Un bel exemple de transparence s'il en est, alors que cette note et les conséquences de son éventuelle application vont conditionner l'avenir des missions, des agents et de leurs droits.

Le directeur a indiqué que le calendrier défini par la note n'était plus d'actualité et que les annonces éventuelles (aucune garantie n'a en effet été donné sur une diffusion des informations par la direction lorsqu'elle en aurait connaissance, nous voulons parler ici notamment du niveau des destructions d'emplois sur trois ans dans le cadre d'un contrat

d'objectifs et de moyens" en cours de discussion au niveau ministériel.

On peut noter sur ce point que toutes les directions ne font pas le choix du mutisme, ainsi la direction de la Vendée a dévoilé le plan suivant :

CTL direction de la Vendée :

En matière d'emplois :

- *La suppression de 100 emplois en 3 ans.*

En matière de structures :

- *1 seul SPF (Service de Publicité Foncière)*
- *2 SIE (Service des Impôts des Entreprises)*
- *2 SIP (Service des Impôts des Particuliers)*
- *Suppressions des 22 Trésoreries en tant que telles et concentration des tâches industrialisables dans un nombre limité de back-office (au nombre de 3) pour 19 d'entre elles, création de 2 ou 3 agences comptables (Pairie Départementale, Trésorerie des Hôpitaux, PYEM (?)), et une multiplicité de front-office dans des lieux à déterminer (au sein des collectivités locales par exemple).*
- *Quid du PRS (Pôle de Recouvrement Spécialisé) car il y a une réflexion en cours sur l'éventuelle mise en place d'un réseau unique de recouvrement.*
- *Contrôle fiscal : Réflexion en cours, avec pourquoi pas, création d'un pôle unique de contrôle.*

Notre directeur s'est montré beaucoup moins prolix même s'il a indiqué qu'un objectif prioritaire était la création d'une trésorerie hospitalière départementale spécialisée. Aucune indication n'a été donnée sur l'évolution des SIP et SIE mais la note est suffisamment claire pour comprendre qu'il ne resterait plus qu'un SIP et un SIE dans le département. S'agissant des trésoreries, le directeur est resté muet, précisant cependant que le poste de comptable de la trésorerie de Saint Laurent de Neste a été "dégelé".

Agences comptables : elles ont été présentées au département ainsi qu'au Groupement Hospitalier de Territoire sans que les ordonnateurs se disent intéressés.

On le voit l'absence de transparence est de mise, la direction maintenant une stratégie désormais connue : en dire le moins possible pour mettre agents et organisations syndicales devant le fait accompli.

Pour la CGT cette stratégie témoigne d'un certain mépris envers les agents, leur refusant ainsi la possibilité d'être acteurs de leur avenir.

La CGT organisera donc dans les jours qui viennent des tournées de postes et HMI sur l'ensemble du département.

Compte tenu de l'attitude de la DGFIP, il nous appartient plus que jamais de réagir.

A nous de décider collectivement des actions à mettre en oeuvre pour forcer l'ouverture de véritables négociations.

2 °) Conditions d'attribution de la "prime PAS" (note jointe) :

La direction a reconnu que la limitation de la prime à 40 % des effectifs de la DGFIP était une erreur et qu'elle avait fait en sorte d'élargir au maximum le nombre de bénéficiaires dans le département.

Des agents ont refusé l'attribution de la prime (cadres A, adjoints de postes...) et au total ce sont 48 % des agents du département qui en ont été bénéficiaires sur la paye de février. La CGT a rappelé son opposition aux conditions d'attribution de cette prime. rappelons en effet qu'elle s'inscrit dans le cadre des annonces présidentielles qui, pour répondre au mouvement social des gilets jaune, avait demandé aux entreprises de verser une prime de 1 000 € (défiscalisée et désocialisée) aux salariés.

A la DGFIP, cela s'est traduit par l'aumône Darmanienne.

La CGT a rappelé les revendications de l'intersyndicale :

- Pour l'attribution à toutes et tous de la prime exceptionnelle de 200 euros.
- Pour la revalorisation immédiate des régimes indemnitaires de 200 euros brut par mois, via l'IMT et leur intégration dans le traitement !
- Pour l'augmentation de la valeur du point d'indice.
- Pour une opération massive de repyramidage des emplois accompagné d'une nette amélioration des volumes de promotions de grade au sein de chaque catégorie (A/B/C) et d' un large plan de promotions de C en B et de B en A.

La CGT a par ailleurs demandé à ce que les deux services civiques qui ont été exclus de la prime PAS mais qui participent de fait à la campagne en soient attributaires.

Rappelons d'ailleurs que sans les 2 services civiques qui sont employés au centre des finances de Tarbes l'accueil "exploserait" (témoignant ainsi du sous-effectif qui règne au SIP de Tarbes).

Rappelons aussi que ces deux jeunes sont payés en dessous du SMIC horaire (1 € de moins).

Sous couvert de l'acquis d'une expérience professionnelle, l'Etat paye des jeunes salariés qui effectuent un travail réel à la limite du seuil de pauvreté, contribuant à l'institutionnalisation de la précarité (mais il y aura sans doute des beaux esprits qui viendront nous dire, du haut de leurs salaires confortables, que "c'est mieux que rien").

Nous espérons qu'il reste encore un peu de pouvoir et de responsabilité à la direction locale pour attribuer ces 200 € de prime aux deux jeunes concernés. Nous attendons la réponse.

3°) Bilan de la campagne d'entretien professionnel 2018 :

Répartition des recours par réduction, majoration, valorisation, pénalisation, cadence moyenne/référence, mention d'encouragement ou d'alerte, par type d'échelon et par catégorie de recours

Code grade	Recours AH	CAPL	CAPN recours de 1er niveau	CAPN recours de 2ème niveau	Total
Total catégorie A	0	0	0	0	0
Total catégorie B	0	0	0	0	0
Total catégorie C	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

Participation à l'entretien professionnel : 30 refus

Aucune vraie surprise à ce que les recours aient disparu du paysage, l'attribution d'accélération de l'avancement n'étant plus de mise.

CGT et Solidaires sont néanmoins revenus sur le fait que le profil croix revêtait désormais une importance particulière (notamment en matière de promotions) et que durant des années nous avons pu constater un déséquilibre en la matière entre agents de l'ex-DGI et de l'ex-DGCP. Nous avons d'ailleurs demandé à chaque bilan annuel un rééquilibrage en la matière et une sensibilisation des évaluateurs sur la question.

La direction a indiqué que cette sensibilisation avait eu lieu et que le rééquilibrage s'était instauré au fil des ans.

Pour notre part nous conseillons aux agents d'être très attentifs sur le sujet et de ne pas hésiter à faire valoir leurs droits à recours.

En effet, si les avancements accélérés ont cessé, l'entretien professionnel est loin d'être neutre , c'est pourquoi la CGT met à votre disposition des guides et synthèses pour vous conseiller dans la période 2 019.

En effet, de fin janvier à mi-mars 2019, l'ensemble des collègues de la Dgfip va être convoqué à l'entretien professionnel annuel portant sur l'année de gestion 2018. **La CGT rappelle que seule la convocation à l'entretien est obligatoire, la participation reste au choix de chaque personne. Si vous souhaitez le boycotter, la CGT vous accompagnera dans cette démarche.**

Dans un envoi qui suivra celui-ci vous trouverez en pièces jointes 3 guides élaborés (**1 Guide + 2 aides à la lecture de l'entretien et à l'établissement de recours**) par le syndicat national CGT ainsi que par la section CGT de Paris. **NOUS VOUS INVITONS A LES CONSULTER**

Les élu-e-s CGT en CAP sont bien entendu à votre disposition durant toute la campagne d'entretiens.

4°) Recrutement de volontaires au service civique :

Deux services civiques ont été recruté au SIP de Tarbes. Ils sont payés 6,04 € net de l'heure, soit en dessous du SMIC horaire pour 24 heures de travail hebdomadaire.

Sans les 2 services civiques qui sont employés au centre des finances de Tarbes l'accueil "exploserait" (témoignant ainsi du sous-effectif qui règne au SIP de Tarbes).

Sous couvert de l'acquis d'une expérience professionnelle, l'Etat paye donc des jeunes salariés qui effectuent un travail réel à la limite du seuil de pauvreté, contribuant à l'institutionnalisation de la précarité.

La CGT a demandé à ce que les deux services civiques qui ont été exclus de la prime PAS mais qui participent de fait à la campagne en soient attributaires. Nous attendons la réponse de la direction.

5°) Ponts naturels 2 019 (pour avis) :

Le vendredi 31 mai faisant l'objet d'une autorisation exceptionnelle, l'autre pont dit naturel était celui du vendredi 16 août.

Les représentants Solidaires et CGT ont demandé à ce que cette journée du 16 août ne soit pas prise sur les jours de congés des agents mais fasse l'objet d'une autorisation d'absence exceptionnelle.

Après réflexion, le directeur a décidé de donner une suite favorable à cette demande.

CGT, Solidaires et FO ont voté **POUR**.

6°) Déploiement du télétravail en 2 019 pour AVIS :

Pour la CGT la question du télétravail pose de véritables questions sociétales (sens du travail, collectif de travail, isolement etc.....) qui doivent être discutées, le télétravail s'il fait incontestablement l'objet d'une demande de certains agents est également un enjeu de management et d'organisation du travail (son développement devenant pour nombre d'employeurs privés ou d'administration un objectif en soi pour des raisons qui sont bien souvent éloignées de la prise en compte "du bien-être des agents").

Voir ci-dessous 2 expressions CGT FP 65 , cliquez sur l'article pour y accéder :
publié le 27 octobre 2018.

[Compte rendu CGT du groupe de travail sur le télétravail du 6 septembre 2018 :](#)

publié le 19 novembre 2017.

[Enjeux éthiques et sociétaux du télétravail .](#)

ACCEDER A LA BROCHURE COMPLETE DE LA CGT Finances Publiques 65 : Plateforme revendicative Fédération des Finances CGT sur le télétravail :

Rappel : ce déploiement ne concerne pas le télétravail pour "raisons médicales et sociales" qui continue de bénéficier d'un régime spécifique.

Nous sommes à présent dans le déploiement du télétravail "à la demande " des agents.

Les conditions de ce déploiement sont définies par la circulaire du 10 décembre 2018 (en pièce jointe).

En termes de chiffrage, le déploiement sur trois ans (qui s'inscrit d'ailleurs dans le plan triennal de réorganisation de la DGFIP) concernera au maximum 10 % des effectifs du département (de tous grades) soit 33 agents du département.

Compte tenu du calendrier de la mise en place de la mesure, les bénéficiaires de 2 019 le seront sur 6 ou 7 mois et il n'y a pas de reconduction tacite des conventions qui sont annuelles (ne s'inscrivant pas dans le cadre "médical ou social", l'objectif directionnel est que le dispositif puisse "tourner").

Précisions sur le calendrier : les chefs de service concernés par des agents demandeurs devront donner un avis pour le 15 mars, le directeur décidant pour la fin mars.

Voies de recours : en cas de refus, l'agent concerné peut saisir la CAP locale (**nous vous**

invitons à faire valoir systématiquement ce droit de recours si votre demande fait l'objet d'un refus).

Les conditions "d'installation des télétravailleurs" fixées par la circulaire nous apparaissent trop restrictives.

Ainsi et contrairement à ce qui était en vigueur précédemment, il ne serait plus question de fournir une imprimante à l'agent concerné, de même celles et ceux qui travaillaient en double-écran devraient s'en passer, pas de fourniture de téléphone professionnel (ce qui pose au delà du coût des problématiques de confidentialité dans l'exercice de son travail, des usagers pouvant être amenés à joindre les agents à leur numéro personnel) (à noter aussi que tous les directeurs bénéficient quant à eux de portables pris en charge par l'administration pour l'exercice de leurs fonctions) , pas de fourniture de tickets restaurant etc.....

Sur tous ces sujets, les conditions de mise en place du dispositif nous paraissent donc clairement insuffisantes.

CGT et Solidaires ont donc demandé à ce que dans le cadre du CHSCT à venir fin mars, tous ces sujets soient traités afin que le dispositif puisse être amélioré localement. Il a également été demandé que les conventions-type prévues par les textes soient fournies aux élu-e-s du personnel (accord du directeur) .

Le directeur s'est dit ouvert à cette discussion sans pour autant apporter des précisions qui laissent entrevoir que cette "discussion" puisse être forcément productive.

Dans l'attente d'améliorations, les élus CGT n'approuvent pas le projet présenté en l'état.

7°) Partenariat avec les MSAP :

En premier lieu, nous avons critiqué le fait que les représentants du personnel aient appris par la presse qu'un partenariat était instauré avec les MSAP alors que le directeur avait rencontré les organisations syndicales quelques jours auparavant sans en toucher le moindre mot.

C'est à croire qu'il y a un ADN du secret à la DDFIP 65.

Le partenariat qui vient de se nouer a tout le caractère de l'éphémère puisque la note "secrète" du 10.12.2018 indique qu'il s'agit désormais d'instituer une participation active aux MSAP et non plus se contenter de la désignation de référents censés venir en aide aux intervenants dans les MSAP (bien souvent des agents territoriaux) . En clair : les agents des finances publiques seront amenés à s'y déplacer.

La géographie revisitée et la conception du service de proximité à la sauce Darmanin passant par des fermetures de trésoreries et des mises à disposition d'agents dans les MSAP.

A cet égard, il est intéressant de noter que l'association des Maires ruraux qui n'est pas dupe de la manœuvre a demandé un MORATOIRE de toutes les fermetures de services publics de proximité.

8°) Modification des horaires de l'accueil physique et téléphonique de la trésorerie d'Argelès Gazost :

La CGT a rappelé qu'elle comprenait les motivations des agents qui, confrontés à des suppressions d'emplois régulières depuis des années, ne parviennent plus à assurer

convenablement leur travail.

Dans le même temps il est également évident pour nous que la course constante à la réduction des plages d'accueil du public ne fait que contribuer à "scier la branche" sur laquelle est assise le service public.

Quant un service public est de moins en moins visible et accessible, il devient alors plus aisé de "le rayer de la carte".

La politique de la pénurie que nous subissons conduit, on le voit bien, au démantèlement.

C'est pour cela que CGT et Solidaires qui connaissent parfaitement les difficultés que rencontrent les agents ont refusé de donner un avis favorable en motivant leur avis.