



Compte rendu du Comité Technique Local n° 6/2014 du 24/06/2014

Ce CTL appelait l'ordre du jour suivant :

Points soumis au vote :

- approbation du PV du CTL n°4 du 14/04/2014
- demande de modification des horaires d'ouverture au public présentée par le CFP de Duclair
- départementalisation des procédures collectives (réexamen suite à CTL n°5/2014)
- projet du plan départemental de la formation 2014 – bilan de l'année pédagogique 2013 (pour information)

Points pour information :

- poursuite de l'expérimentation de la cellule téléphonique à Rouen
- reclassement d'un poste AFIP en poste AFIPA (opération d'ordre)
- analyse de baromètre social de la DGFIP et de la DRFIP 76

Questions diverses

Début du CTL : 14H

Force est de constater que nos directeurs locaux restent droits dans leurs bottes malgré les avertissements répétés des organisations syndicales. Soucieux de ne pas critiquer la politique de la Centrale, ils réinventent à chaque CTL un ballet bien connu de *real politic* qui leur permet d'affirmer sans vergogne qu'une meilleure organisation des services, et une professionnalisation accrue des tâches, compensent largement la moindre proximité et un maillage territorial toujours plus restreint.

Le pragmatisme confine au ridicule : « Les problèmes d'effectifs sont atténués par la concentration des services », d'après notre Directeur régional par *interim*.

Ne doit-on pas voir là la menace à peine voilée de la prochaine suppression de certaines structures ? Les trésoreries de proximité, entre autres, ont du souci à se faire car elles seront sacrifiées sur l'autel de ce pragmatisme outrancier.

La demande de modification des horaires d'ouverture au public présentée par le CFP de Duclair est révélatrice des difficultés rencontrées par les petites structures suite aux suppressions d'emplois.

Combien de fois le CTL s'est-il prononcé sur des réductions d'heures d'ouverture au public ? Combien de fois a-t-il dû acter la fermeture au public une ou deux demi-journées par semaine, parce qu'il n'était plus possible d'assurer à la fois l'accueil du public et le travail « de bureau » ?

Certes, les directeurs nous répondent que les suppressions de postes sont aussi contraignantes pour eux qui administrent que pour les agents qui les subissent.

Mais les agents qui demandent, par une large majorité ou à l'unanimité, à modifier les horaires d'ouverture de leur poste, le font contraints et forcés.

Pour qu'il y ait un choix, encore faut-il que plusieurs possibilités s'offrent à eux. Les ont-ils réellement ?

Tout cela parce que depuis 10 ans, les suppressions de postes ont rendu de plus en plus difficiles les missions des agents de notre administration.

C'est pour cela que la CGT vote contre ces demandes car elles sont le signe de l'affaiblissement du service rendu et le résultat d'une contrainte. Si les temps partiels étaient compensés, si les départs à la retraite étaient remplacés, les trésoreries de proximité pourraient mener leurs missions dans des conditions normales.

Mais la Direction fait un autre choix : l'équation est simple, le syllogisme redoutable : on supprime des postes dans un service => ce service ne peut plus fonctionner => on dit alors que ce service est inefficace => on ferme ce service...

Votes :

POUR = CFDT

CONTRE = CGT

ABSTENTION : Solidaires & FO

La départementalisation des procédures collectives est un autre exemple de concentration des services et de spécialisation des missions voulue par la Démarche stratégique. Bien sûr, l'expérimentation menée dans 10 départements a été concluante (comment aurait-il pu en être autrement ?) Et le *satisfecit* de nos directeurs n'a pas été refroidi par les nombreuses questions soulevées par vos représentants syndicaux, notamment sur le calibrage de l'équipe en charge des procédures collectives au sein du PRS : la Direction a retenu que cette cellule sera, « en régime de croisière, constituée d'une équipe de 4 agents » ayant chacun la charge de 300 dossiers (soit 100 dossiers de plus que la moyenne nationale estimée par la Centrale). Mais elle se réserve la possibilité de « requalifier » cette cellule en fonction de la charge de travail, afin qu'elle soit « convenablement dotée »...

Les organisations syndicales ont relevé les difficultés techniques et juridiques liées à cette réforme (notamment concernant la responsabilité des comptables et sur la transmission au PRS de certaines pièces de procédure) et ont émis des doutes sur l'intérêt de celle-ci pour les structures et pour les agents.

La Direction promet un point d'étape début 2015 pour recenser les difficultés et régler les problèmes.

Votes :

POUR = /

CONTRE = CGT, Solidaires, FO

ABSTENTION = CFDT

Le projet du plan départemental de la formation 2014 + bilan de l'année pédagogique 2013 :

La CGT a toujours été attachée à la formation professionnelle des agents. Néanmoins, elle regrette que celle-ci soit mise au service des réformes structurelles liées à la démarche stratégique. En effet, le Plan National de Formation (PNF), qui recense l'ensemble des formations nationales, régionales et locales, est établi en fonction des besoins dont l'identification dépend en premier lieu des orientations du Directeur Général...

Vos représentants du personnel se sont inquiétés de :

- la baisse du nombre de candidats aux concours
- le remboursement des frais de déplacement pour les stagiaires et les formateurs
- le planning des formations qui n'est pas toujours adapté
- la déprogrammation de nombreux stages
- la dématérialisation des supports (envoyés souvent après le stage) et leur qualité
- la e-formation (qui ne devrait pourtant être qu'un complément du présentiel)
- les problèmes informatiques et la qualité des bases-école
- la prise en compte du temps de transport dans le temps de stage

La CFDT, quant à elle, souhaiterait rendre obligatoires certains stages « métier » à l'occasion de changements d'affectation (la CGT n'y est pas favorable, préférant une personnalisation du plan de formation en fonction du besoin des agents).

Vote :

POUR = /

CONTRE = FO

ABSTENTION = CGT, Solidaires, CFDT

La poursuite de l'expérimentation de la cellule téléphonique à Rouen (point pour info) :

La mise en œuvre d'une cellule téléphonique professionnalisée sur la base du volontariat (avec un pilote dédié) permettrait, selon la Direction, de faire face à la progression régulière du nombre d'appels téléphoniques à traiter, de garantir un confort de travail accru aux agents affectés à l'accueil téléphonique, de permettre aux secteurs de se consacrer pleinement à leurs travaux sans être gênés par le téléphone, de contenir, voire de réduire le volume de l'accueil physique, etc...

Nos directeurs sont des habitués de l'angélisme à tout va, dès qu'il s'agit de mener une réforme de structure à laquelle les agents ne peuvent, selon eux, qu'adhérer.

Mais les organisations syndicales s'interrogent sur les finalités de cette expérimentation : on sait que cette cellule dédiée à l'accueil téléphonique sera adossée à l'accueil physique.

Elle sera composée de 9 agents, et aucune demande de renfort ne sera sollicitée auprès des SIP de Rouen, même en cas d'absence d'un ou plusieurs agents de la cellule ou de pic de charge.

Un protocole, en cours de finalisation, sera établi. Une journée type a même été prévue par la Direction :

-6 minutes de prise de poste

-3H15 de téléphone la matin (de 8H45 à 12H) dont 20 minutes de pause obligatoire

-2H45 de téléphone l'après-midi (13H30 à 16H15) dont 20 minutes de pause obligatoire

-1H30 d'accueil dématérialisé (gestion des courriers BALF)

-6 minutes de fin de poste

Ca donne envie !

Vos représentants du personnel ont interrogé la Direction sur le périmètre de la cellule (en matière de contentieux, de recouvrement, et sur le foncier), son principe d'organisation, la gestion des courriels, et la formation des agents.

Autant dire tout de suite que cette expérimentation sera nécessairement concluante ! Mais quel sera le bénéfice réel de cette cellule téléphonique pour les agents et les usagers ? Ces derniers ne sont que du menu fretin pour Mme Gabsi qui affirme que « tous les contribuables ne méritent pas d'être reçus »... ET LA CHARTE MARIANNE, Mme GABSI !? N'est-ce pas le référentiel dont on nous vante les mérites et sur laquelle repose en partie la prime d'intéressement des agents ???

Parlons-en : la prime d'intéressement n'est que de 120 € cette année (sur 150 € au maximum).

Pourquoi ?

Il faut savoir que cette prime repose sur la satisfaction de 12 indicateurs,

Or, cette année, 1 seul objectif n'a pas été atteint ; mais un second n'a pas été certifié par l'IGF (qui estime que les modalités de calcul de cet indicateur ne sont pas fiables).

Cela revient à dire que les agents sont sanctionnés pour quelque chose dont ils ne sont pas responsables et sur laquelle ils n'ont aucune maîtrise !

Au titre des **questions diverses**, les syndicats ont souhaité aborder :

-les problèmes des conditions d'accès aux concours

-le relogement de la trésorerie du CH du Havre (qui arrive à l'immeuble Colbert) et de la Recette des Finances (qui déménagera au CFP du Havre, av. du Général Leclerc)

-les difficultés évoquées par les collègues du SIP/SIE de Eu

-le poste du gardien du CFP de Dieppe

-les modalités d'attribution de la « prime accueil » (228 agents du département en ont bénéficié, pour un montant total de 38 000 €)

Fin du CTL à 18H25 (le dernier point à l'ordre du jour a été reporté au prochain CTL).