



RéCapiTuLons

Comités Techniques Locaux
28 avril, 22 mai & 1^{er} juin 2015

AVRIL – MAI – JUIN 2015

Lors du CTL du 28 avril, une déclaration liminaire intersyndicale a été lue sur l'arrêt du versement d'une indemnité amiante à une collègue du Tripode.

Déclarations liminaires de la CGT :

A lire sur notre site internet

Déclaration du 28 avril

Déclaration du 22 mai

Restructurations nantaises : où en sommes-nous ?

La CGT Finances Publiques 44 désapprouve les réorganisations annoncées le 30/01/2015 qui conduisent, dans un contexte de réduction continue des effectifs et de dégradation des conditions de travail, à :

- une réduction de 6 à 4 SIP et SIE
- une implantation SIP à Rezé
- des transferts de services (Trésorerie de Rezé, Nantes amendes)
- la création des Pôles de Contrôle des Revenus et du Patrimoine (PCRP)

Après réflexion, la CGT Finances Publiques 44 a participé aux groupes de travail mis en place par la direction dans la mesure où nous entendions faire valoir un certain nombre d'arguments et réflexions, ce qui a été fait.

En revanche, nous n'avons pas participé aux groupes de travail « Outils de répartition des emplois dans les SIE et SIP ». En effet, il nous est inconcevable de discuter de la répartition de la pénurie.

Si des comptes-rendus de chacun des groupes auxquels nous avons participé ont été réalisés à destination de tous nos syndiqué-e-s, il nous paraît utile de faire un point d'étape à l'intention de tous les agent-e-s.

Cartographie des SIP et SIE

La carte des compétences géographiques des nouveaux services était présentée au CTL du 28 avril.

La CGT a dénoncé « le manque de données chiffrées en charge et effectif qui ne permettent pas de mesurer l'équilibre entre les futurs services. » Documents de l'administration à l'appui, nous avons démontré qu'en SIP, seuls 4 secteurs sur 13 seraient transférés en totalité. Ce qui invalide, de fait, la position initiale de l'administration en matière de règles de gestion (services dits « absorbants » et « absorbés »).

Votes :

Contre : **CGT (3 voix)** – Solidaire (3) – FO (2) – CFDT (2)

Lors du CTL du 22 mai, la direction n'a apporté aucun élément nouveau.

Votes :

Contre : **CGT (3 voix)** – Solidaire (3) – FO (2) – CFDT (2)

Règles de gestion

Un premier groupe de travail s'est réuni sur ce thème le 26/02. La CGT a souhaité que soient précisés les objectifs, le mode opératoire du groupe de travail, les notions essentielles de missions, de structures et de périmètres.

Concernant les SIE et les SIP, les 4 organisations syndicales étaient d'accord sur le fait qu'il s'agit d'une opération de création de nouvelles structures, que tous ces services actuels et tous les agent-es sont concernés.

Aussi, dans un souci d'équité et de réalisme, tous les agent-e-s devraient faire partie du périmètre et dès lors participer au mouvement local.

Compte-tenu des divergences d'analyses syndicats/direction, les discussions ont été suspendues et la DG interpellée.

Lors du CTL du 28/04, en l'absence d'éléments nouveaux, la CGT a déclaré :

« Comme la direction locale l'a reconnu au CTL du 17 mars 2015, aucune structure ne reste identique après restructuration. Nous proposons donc :

1/ que tous les agent-e-s des SIP et SIE (sous réserve de l'évocation de la situation des collègues affectés sur les cellules recouvrement et le pôle enregistrement) doivent faire une fiche de vœux au plan local.
Ce principe intangible faisant l'unanimité entre les syndicats.

2/ **une ou des priorités ciblées pour tous les agent-e-s** des SIP ou SIE pour demander le ou les services nouveaux (1 ou 2 ou 3) qui accueillent leurs missions, ce qui revient à déterminer 4 périmètres étanches avec à l'intérieur un **classement à l'ancienneté**.

Avec ces principes, le traitement paraît équitable, les périmètres conformes aux principes généralement en vigueur et la règle de l'ancienneté respectée. Les « dommages collatéraux » ne seront pas de notre fait mais la conséquence d'une réforme imposée par la Direction. »

Au groupe de travail du 12/05, la direction a accepté le principe d'une fiche de vœux pour tous les agent-es de SIP et SIE concernés (hors PELP et Enregistrement). La discussion s'est poursuivie sur les priorités pour suppression d'emploi. Cette priorité a été actée pour tous les agent-e-s au CTL du 22/05.

Suite au groupe de travail Pôle Contrôle Expertise (PCE) du 28/05, la CGT a demandé, et obtenue, la tenue d'une nouvelle réunion du groupe de travail pour aborder les affectations au PCRП (agent-e-s FI, PCE et Cellule CSP Direction notamment).

Répartition des emplois

Lors du CTL du 01/06, la Direction a présenté les modalités de répartition des emplois SIP et SIE dans les nouvelles structures sur la base du volume global existant.

Nous avons rappelé notre opposition à valider la répartition de la pénurie d'emplois.

Votes :

Contre : **CGT (3 voix)** – Solidaire (3) – FO (2)
pour : CFDT (2)

Création des PCRП

Pôle de Contrôle des Revenus et du Patrimoine.

Groupes de Travail des 27/02, 20/03 et 30/04

CTL du 01/06 (voir liminaire détaillée de la CGT)

Les objectifs affichés sont d'améliorer la couverture du contrôle patrimonial et surtout le contrôle corrélé revenus/patrimoine.

Jusqu'alors, le contrôle corrélé est presque exclusivement fait par la cellule CSP Direction.

Derrière ces objectifs sympathiques, nous sommes revenus sur un certain nombre de problématiques. Principale interrogation pour la CGT : les deux PCRП nantais ne sont pas calibrés de manière identique, le PCRП 1 intègre plus 5 des 7 emplois A de la brigade FI, l'intégralité de la cellule CSP Direction et se voit dotée d'un A+ supplémentaire. Nous avons soulevé que cela crée un déséquilibre entre les services. La direction a répondu, sans nous convaincre, que le PCRП 1 aurait un rôle supplémentaire de pilotage (confection de listes SIRIUS, par exemple) pour les 3 pôles. Un risque existe que le pôle 1 monopolise les tâches « nobles » et que le pôle2 lui serve de sous-traitant.

Nous avons fait remarquer que le partage inéquitable des agent-e-s de la brigade FI entre le PCRП 1 et le PCRП 2 pouvait aussi poser problème en termes d'efficacité. Nous déplorons que le fléchage des emplois en provenance des PCE soit fait en fonction de supposés volontaires plutôt que sur un cadre d'emploi.

Un certain nombre de questions restent en suspens comme les relations avec les PCE, la gestion des SCI, le devenir des cellules CSP en SIP, les infra-DFE... De même, le calibrage de la charge de travail par agent se fait au doigt mouillé : on part sur 75 dossiers par an et par agent (600 DFE à voir par an, 500 infra-DFE et 1400 dossiers complexes) pour les 3 PCRП.

La CGT est intervenue longuement sur les tâches de gestion au sein des PCRП. Cependant, avec les suppressions d'emploi (-1 B en FI au 1^{er} septembre) la question est posée : à qui incombera la tâche ?

En résumé, un certain nombre de points restent à définir, notamment sur les règles de gestion. Par ailleurs, la direction, consciente de partir un peu dans l'inconnu, a plusieurs fois évoqué qu'un travail d'évaluation des nouvelles structures sera nécessaire après la mise en place et que des évolutions pourront avoir lieu.

Les retours d'expérience des départements expérimentateurs des PCRП sont assez négatifs et confortent la CGT dans son opposition à la création de telles structures.

Les collègues n'entrant pas dans le périmètre lors de la création et souhaitant intégrer un PCRP, pourront tenter leur chance lors des mutations ultérieures.

2016-2017 : restructurations départementales

Fermeture de la Trésorerie d'Aigrefeuille

Ses missions seront assurées par Clisson, Machecoul et le futur Service Impôts Particulier à Rezé.

Regroupement à St Nazaire

La trésorerie de Montoir va être transférée à St Nazaire.

Le site rue de Pressensé n'est plus mis en vente.

Le site rue Charles De Gaulle va regrouper à terme les services des impôts, la Recette des Finances, la Trésorerie Hospitalière et la Trésorerie Municipale.

Le projet est déjà initié et le calendrier prévoit des déménagements en 2016 et 2017.

Depuis longtemps, la CGT était favorable au regroupement de structures à St Nazaire.

Le coût des travaux depuis quelques années est énorme (plusieurs millions). La construction d'une structure neuve avec stationnement conséquent et restauration collective aurait été finalement préférable.

La CGT a interrogé la direction sur le déménagement de la Trésorerie de Machecoul mais celui-ci est soumis au calendrier de la Communauté de Communes.

Centre de Gestion des Retraites

Ces centres ont été créés il y a 4 ans et le Service des Retraites de l'État souhaite une réorganisation de ces CGR pour améliorer la visibilité de pilotage et plus d'efficacité.

Cela a donc un impact sur les collègues dont les méthodes de travail vont évoluer.

Formation Professionnelle

Bilan

73 % des agent-es ont suivi une formation. Chiffre en baisse par rapport à 2012 et 2013, année où des formations ont été obligatoires (déontologie et discrimination).

Priorité est donnée à la proximité du lieu de formation par rapport au lieu de travail des agent-es.

Plan de formation

La CGT est revenue sur un sujet déjà évoqué en 2014 : la formation des équipes Ressources Humaines (tout grade confondu) sur le harcèlement moral et sexuel.

La Direction Générale estime que les formations sur les discriminations suffisent...

La CGT a aussi interrogé la direction sur l'accessibilité des concours et des formations aux agent-es en situation de handicap.

Celle-ci a répondu que ces candidat-es sont pris-es en charge.

La direction a retenu la proposition de la CGT d'étudier l'équipement d'un lieu de formation avec des boucles magnétiques pour les déficients auditifs.

Votes :

Pour : **CGT (3 voix)** – FO (2) – CFDT (2)

Abstention : Solidaire (3)

e-formation

Une charte a été élaborée pour cadrer cette formation à distance.

Pour la CGT, cette charte va dans le bon sens, car elle donne un cadre à l'e-formation.

Nous rappelons que nous sommes contre les e-formations si elles devaient se substituer à de véritables actions de formations.

Des postes dédiés spécifiquement pour faire ces formations ont été installés dans certains services : 32 postes sur 12 sites dans le département.

L'outil permet de proposer ces formations plusieurs fois dans l'année.

Les représentant-es du personnel s'interrogent sur le planning des salles pour celles qui ne sont pas exclusivement dédiées à l'e-formation, ainsi que le suivi par le service de la Formation Professionnelle et les chefs de service, des conditions effectives dans lesquelles les formations sont dispensées.

Questions Diverses CGT

Paierie Départementale

La Paierie Départementale est située dans les locaux de l'Insee qui gère le site.

Le 24 décembre est un jour chômé pour l'Insee ce qui pose des problèmes pour l'accès aux locaux. Une situation similaire en 2014 avait posé des problèmes (portes grandes ouvertes toute la journée !).

La DRFIP refuse de payer l'éventuel coût d'un agent de sécurité pour cette journée. Il n'est pas question d'offrir non plus un jour d'absence aux agent-es, par contre la DRFIP a décidé de fermer au public.

Les agent-es sont inquiet-es quant à la sécurité ce jour-là.

Tableau de Bord de Veille sociale

Ce document répond à la volonté d'observer les situations présentant des risques professionnels et leur évolution.

Pour la CGT, le document ne fait pas apparaître clairement les dégradations des conditions de travail sur la santé des agent-es et des agentes. À part pour le nombre de jours de congés maladie de courte durée, le TBVS présente une situation qui globalement s'améliore. Mais ce n'est pas le ressenti des agent-es au quotidien.

Les volumes d'écèlement sont assez parlants avec des situations inquiétantes dans certains services. Le total s'élève 5187 heures écérées pour 2014 à la DRFiP44.

Votes :

Abstention : **CGT (3 voix)** – Solidaire (3) – FO (2) – CFDT (2)

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels Programme annuel de Prévention

Sur le Duerp

La CGT est intervenue en notant :

- la difficulté de trouver les risques génériques qui sont noyés dans la masse du document.
- que le document n'est pas exhaustif
- un décalage parfois important entre le contenu du Duerp et la réalité vécue dans les

services, ce qui montre qu'il faut améliorer la démarche de recensement des risques par une sensibilisation renforcée des agent-es et des chefs de service. Il faut maintenir une opération annuelle de recensement des risques.

Sur le PAP

Le Plan annuel de prévention contient des actions concrètes et pertinentes dans à peu près tous les domaines.

La CGT a émis toutefois des réserves sur plusieurs points :

- L'accueil avec **la réduction des horaires d'ouverture au public** qui constitue un abandon de mission sur lequel nous sommes en désaccord total avec la direction. Ce n'est pas de nature à améliorer à terme les conditions de travail des agent-es, bien au contraire.

- **La vidéosurveillance**, dont la CGT s'interroge sur l'utilité et l'efficacité de sa mise en place. Il faut aller plutôt vers l'amélioration des conditions d'accueil de proximité avec les usagers avec des moyens adaptés permettant aux agent-es de réaliser cette mission dans de bonnes conditions de travail.

- La **sécurité incendie** est très insuffisante. Le manque d'exercice est vraiment problématique.

- Le **plan de prévention des risques psychosociaux**. Il paraît aller dans le bon sens mais ne va pas assez loin pour la CGT, car il laisse de côté des problématiques qui sont au cœur des questions de santé au travail.

Vos représentant-es CGT lors de ces CTL :

Marielle Arteaud – PRS
Alain Colas – Paierie Départementale
Pierre-Yves GRELLIER – Pôle ICE Nantes
Jean –Frédéric Boeswilwald – SIP Nantes
Franck Mainguy – Pôle ICE Nantes
Christophe Bedu – SIE Nantes
Patricia Masson – SIP Nantes (experte)

N'hésitez pas à nous contacter



Contactez la CGT

- Cgt Finances Publiques 44, 2 rue du Général Margueritte 44000 Nantes
- Tél & Fax : 02 40 74 06 81
- Courriel : cgt.drifp44@dgfip.finances.gouv.fr
- Internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/44/>