



RéCapiTuLons

Comité Technique Local

DRFIP 44

22 octobre 2018

La CGT a lu une déclaration liminaire (<http://www.dgfip.cgt.fr/44/spip.php?article2323>) évoquant le contexte général.

Mme PY a répondu sur l'absence de points soumis au vote des représentant-es du personnel, que ce sont soit des décisions nationales ou soit des points qui ne nécessitent qu'une information.

La CGT est revenue sur le fait que Mme PY n'ait pas répondu à notre demande de tenir le CTL sur la journée. L'échange a été « musclé » sur le rôle et le rythme des CTL dans cette DRFIP44 qui est notoirement insuffisant au regard des évolutions de la DGFIP.

Dispositif recrutement Services Civiques

Pour la Direction, les services civiques sont un « plus » pour les services qui les demandent et que cela aide les jeunes même si la rémunération est faible. Le premier bilan est « globalement positif ».

Pour la CGT, nous continuons à dénoncer l'exploitation de ces jeunes en services civiques. De fait, trop souvent les tâches confiées sont souvent illégales : on en retrouve en box d'accueil ! Pour 30 € de plus que le RSA !

La CGT a relevé que **certains chefs de service respectent tout à fait les règles** qui prévalent alors que **d'autres s'en affranchissent**. La DRFIP a un devoir d'exemplarité et doit respecter le cadre prescrit et la loi.

Nous avons aussi **demandé un vrai bilan** sur l'emploi des Services Civiques à la DRFIP44 et **la généralisation du strict respect de la doctrine d'emploi des Services Civiques**. Au niveau national, on constate l'inflation des recrutements de Services Civiques qui passent à 840 ! Et dans le même temps on supprime 2 000 emplois à statut.

La CGT s'est étonnée aussi du fait que la formation secouriste des Services Civiques soit effectué par l'UGSEL, organisme de l'enseignement privé. Nous avons demandé s'il y avait eu un appel d'offre.

Réponse : Pour Mme PY, le faible salaire s'explique par le fait que ce ne soit pas une embauche et qu'ils ne doivent faire que 24H par semaine. Il s'agit d'une insertion dans le monde du travail et d'ailleurs, un bon nombre passe le

concours des Finances et sont titularisés. Leur première mission est de lutter contre la fracture numérique.

Cartographie des résultats de l'observatoire interne – résultats

Pour Mme PY, la situation à la DRFIP 44 est meilleure que dans bien des départements...

À noter que seulement 40 % des collègues de Loire Atlantique ont répondu.

La CGT a relevé que le rendu par des codes couleurs (vert, orange, rouge) biaise le rendu des résultats et a une fâcheuse tendance à masquer les difficultés. D'autant que les chiffres fournis sont très partiels et empêchent d'avoir une vraie lecture de la situation. À quoi cela peut vraiment servir pour la Direction ?

Les représentant-es du personnel ont souligné une remarque très déplacée sur « la réticence au changement des plus de 50 ans dont la motivation diminue ». sachant que l'ensemble de l'état-major de la DRFIP 44 est dans cette tranche d'âge, cela ne manque pas de sel.

La CGT a souligné qu'**un-e agent-e sur trois est en situation de stress très élevé**. Cette situation est extrêmement préoccupante sachant que le stress génère des maux psychiques et physiques graves.

Par ailleurs, personne n'est réfractaire au changement, tout dépend de la nature du changement proposé.

Bilan de l'année 2017 à la DRFIP44

La CGT souligne les limites de l'exercice avec un bilan somme toute succinct : rien sur le climat social, rien sur le climat fiscal.

Les trois documents fournis dont l'édito de la directrice qui mentionne l'expérimentation de l'accueil sur RDV en 2017, sont de peu d'enseignement.

Sur le Prélèvement A la Source, la Directrice vend la modernité du nouveau système mais **pour la CGT, la mensualisation est tout aussi moderne et sans doute plus efficace.**

Par ailleurs, la direction fait état des nombreuses fermetures de services dans le 44 et semble s'en féliciter.

Quelques sujets d'étonnement encore dans ce rapport, à commencer par la masse salariale qui augmente de 2 millions d'euros entre 2016 et 2017 quand bien même le nombre d'emplois diminue et que les rémunérations stagnent. Serait-ce les primes restructurations de la Directrice ?

Intervention de la CGT : L'insertion et le suivi des travailleurs et travailleuses handicapé-es à la DRFIP 44 pose question quand les chiffres des concerné-es varient énormément d'une année à l'autre sans explication.

De plus, la situation de ces collègues n'est pas toujours bien prise en compte. Dans le cas d'un agent en particulier, la non prise en compte de sa situation malgré les interventions répétées de la CGT relève de la discrimination.

Et il a été relevé que nous n'avons toujours pas de données générées dans les bilans !

Mme PY a répondu que sur l'exercice budgétaire 2018 de la DRFIP 44, la situation est saine et il n'y aura pas de difficultés pour boucler la fin d'année.

Indicateurs SIP

Cela ressemble fort à un véritable exercice de propagande où la « révolution numérique » dissimule un grand recul de la qualité du service public.

Pour la CGT, nous avons l'impression d'une mise en concurrence malsaine des SIP entre eux. **La CGT relève que les taux de satisfaction des usagers sont incroyablement bons et nous soupçonnons a minima des biais méthodiques.**

Cet affichage ne correspond ni au vécu des agents ni au ressenti des usagers. Cela ressemble fort à de la publicité mensongère. Quid de la qualité des réponses ? Une usagère a reçu un message

automatique d'un SIP nantais complètement hallucinant « seule l'administration fiscale peut répondre, veuillez joindre le 0811... à 0,06 cts la minute plus le coût d'un appel local ».

Le process E-contact n'est pas au point, les agents peuvent se gêner, l'ergonomie n'est pas bonne. Il y a aussi des problèmes de confidentialité sur les couples en séparation, la CGT a relevé d'ailleurs un problème de violence conjugale où le conjoint violent a pu récupérer les coordonnées de la femme.

Suivi de compétence des chefs de brigade et vérificateurs

Mme PY souligne que l'expérimentation se fait sur la base du volontariat ce qui doit relativiser les craintes des collègues (d'autant que la Direction n'est pas sûre d'avoir convaincu les principaux intéressés).

Lors d'une visite en Brigade De Vérification, Mme PY aurait relaté « une expérience dans une autre Direction qu'un chef de BDV avait masqué des insuffisances professionnelles de collègues, les empêchant de les faire évoluer... ». Ce qui, à son sens peut justifier un regard extérieur.

La CGT fait remarquer que les collègues n'ont pas eu ce ressenti et l'ont compris comme une marque de défiance envers eux et leurs chef-fes de services.

La CGT relève aussi que la Direction 44 ne fournit à l'examen des représentant-es des personnels qu'une courte note sans documents annexes, par exemple, la grille d'entretien.

Cela est ridicule d'autant que dans les autres directions expérimentatrices, ces documents ont été fournis ! Et d'ailleurs, les trames d'entretien sont extrêmement fournies et très instructives. La question est donc posée sur la méthodologie retenue en Loire Atlantique. **Sur le fond, la CGT s'interroge sur les véritables objectifs de cet exercice** qui n'est pas là pour faire doublon avec l'entretien professionnel annuel.

Quelle est la valeur légale de l'entretien ? Quelles seront les qualifications, la maîtrise technique de la personne interviewant les collègues ? Par ailleurs, un éventuel fiasco dans une affaire de contrôle fiscal est forcément une erreur collective vu la chaîne de décision.

La Direction répond qu'il n'y aura pas de généralisation, car il n'y a pas de valeur légale à cet entretien. Le questionnaire n'a pas été fourni car chaque Direction a toute latitude pour bâtir le sien. Il n'y aura pas de jury, ce sera du « mano a mano ». La Direction est consciente que le vérificateur est très exposé par rapport à un

public spécifique et qu'il doit donc être bien armé.

Bizarrement, l'ensemble des vérificateurs n'a pas ressenti ce dispositif comme un dispositif de soutien. **Pour la CGT, ce dispositif douteux est mort né. Il faut l'abandonner.**

DIALOGUE SOCIAL ...



A 18H15, après une interruption de séance l'intersyndicale demande à Mme PY ce qu'elle compte faire par rapport à l'horaire et à l'ordre du jour à rallonge qui reste à traiter, sachant qu'un certain nombre de

représentant-es du personnel ont des obligations de transport ou familiales. Elle répond que l'on peut reporter certains points à un prochain CTL. Dans ce cadre, la CGT, Solidaires et la CFDT décident de poursuivre la séance au finish.

Pour la CGT, ce n'est pas à la Directrice de juger de l'importance des questions et de l'urgence de les traiter. **Pour la CGT**, en aucun cas, la directrice ne peut faire un tri dans les sujets à aborder en CTL selon ses désirs.

Bilan campagne IR 2018

Là encore, **le bilan de la Direction est globalement positif.**

Pourtant, on peut fortement contester le bilan notamment sur le recul du nombre d'utilisateurs reçus alors que la plage d'ouverture au public a été fortement réduite. L'autosatisfaction de la Direction élude en grande partie tous les bugs et couacs de la campagne ou la pression mise par la hiérarchie sur les agents-es. Nous pouvons aussi nous interroger sur les changements permanents qui viennent perturber les utilisateurs. Le basculement sur les télédéclarations pose des problèmes aux collègues dont ce n'est pas le métier de servir de support informatique.

Sur le recul d'activité des pôles téléphoniques à Nantes et Saint-Nazaire, l'explication se trouve peut-être en partie dans la rupture de service sur l'année 2017 et aussi dans l'amélioration d'impôts.gouv.fr

Le taux de 68,4 % de télédéclaration laisse penser que nous sommes près du plafond. D'après la Direction, Bercy pense que le plafond atteignable est de l'ordre de 80 %. Que fera la DGFIP pour les 20 % restants ? Quel service public restera-t-il ? Pour la Direction 44, les Maisons de Services Au

Public pourraient remplir ces missions...

Partenariat SNCF – Nantes Amendes

Les amendes de transport sont les plus difficiles à recouvrer. Ce partenariat avec la SNCF peut aider à fiabiliser les informations.

Ce dispositif a été acté au Comité Technique de Réseau du 7 juillet 2016. Quand la DRFIP 44 a-t-elle candidaté ?

Candidature en mai 2018, et réponse cet été ce qui explique pourquoi cela ne passe que maintenant en CTL. Le document mentionne une convention DGFIP – SNCF mais nous n'en avons pas copie.

La CGT demande quand un bilan sera fait. A priori le dispositif expérimental est lancé pour un an, renouvelable. En cas d'amendes diverses, l'agent SNCF pourra éventuellement travailler sur d'autres types d'amendes SNCF mais pas sur celles qui ne sont pas du ressort de la SNCF. Le ciblage « amende TGV » a été retenu car porteur a priori dans le département.

Points Divers

Situation de la Trésorerie de Guérande

La Division Gestion Publique suit de près le poste. La Direction évoque un manque d'expérience dans le poste. Pour la CGT, cette présentation est partielle et ne correspond pas à la réalité du poste. Un malaise général perdure.

Situation du service RH

La Direction est consciente des difficultés résultant de la restructuration.

Le transfert de la paye au CSRH de Saint Briec se fera à compter du 19 novembre pour gérer la paye de janvier. Pour la Direction, la situation transitoire avec le sous-effectif fut compliqué, mais il ne reste plus que deux payes à assurer et ça devrait bien se passer.

En septembre l'équivalent des 3 gestionnaires payés partis a été reporté sur les autres mais en délaissant leurs autres missions.

À partir de décembre-janvier, les nouvelles tâches du service RH seront mieux définies. **Pour la CGT**, la situation des collègues est préoccupante même si peut-être cela s'améliore. Pour le syndicat, le service RH est un service important et l'on voit bien que les délais de réponse grandissent.

De même, des anomalies de paye ressortent

plusieurs mois après, avec réclamation des indus. **Pour la CGT**, il y a besoin de clarifier les règles en la matière et notamment sur les droits et recours des collègues.

De même, on a l'impression que certaines vérifications ne sont plus faites, comme les tableaux d'avancement. **La CGT** constate aussi la brutalité du prélèvement de plusieurs jours de carence d'un coup.

Pour la DRH, les congés d'été ont accru les difficultés du service RH. Il y a énormément de questions sur les retraites, sur les horaires variables, sur toutes les difficultés de la mise en place de Sirhius RH, les élections professionnelles. Cela explique les retards. À partir de novembre, les missions transverses seront mieux assurées (médecine de prévention, recrutement Pacte...).

La CGT constate que la simultanéité de la mise en place du CSRH avec le déploiement de Sirhius RH multiplie les difficultés. Il reste encore des problèmes de paramétrage dans Sirhius RH.

Fermeture du cabinet médical de Cambronne

Mme PY a essayé d'éluder la question.

La CGT dénonce la non prise de position de Mme PY sur ce sujet. Là encore, la question des collègues handicapé-es et des difficultés que cela leur crée en les envoyant à l'INSEE est balayée d'un revers de main. En tout, ce sont quand même 700 agent-es concerné-es !

Point d'étape sur le PAS

La Direction Générale met à disposition de nombreux supports d'information. Les agent-es en SIP ont eu 2,5 jours de formations, les agent-es en SIE auront 2 jours de formation début novembre.

La CGT pose de nombreuses questions sur les difficultés qui émergent du terrain.

***Pour la Direction**, nous avons la note cadre de Bercy du 15 octobre, nous avons le retour des entreprises, des comptables, elles souscrivent la DSN et l'ont intégré dans leurs bulletins de paye. Effectivement les TPE ont la possibilité de déléguer le PAS à l'URSSAF. Les premiers tests sont rassurants, les prochaines fiches de paye laisseront apparaître le PAS. Les signaux faibles et forts montrent que ça fonctionne. Les anomalies resteront gérables.*

Pour les collègues, assimiler la note cadre va demander un gros effort alors que dans le même temps les questions se multiplient et qu'il faut y répondre. De plus les agent.es n'ont pas que le PAS à gérer. **Comment fera-t-on si ça coince ?** Déjà aujourd'hui, les agent.es ne peuvent répondre aux questions des usagers !

Bercy ne se pose aucune question sur l'adaptabilité des collègues à ces nouveaux process de travail ! L'application concrète du PAS va faire souffrir. Nous ne sommes pas sûrs qu'aujourd'hui quelqu'un a la visibilité globale du processus. **Nous avons l'impression d'avancer dans le noir.**

La séance s'est poursuivie jusqu'à 20h15 sans que l'on n'arrive à épuiser l'ordre du jour.

Quelques précisions obtenues en toute fin de séance :

- Il n'y aura pas d'Adaptation Structure Réseau en 2019 à la DRFIP44 hors restructurations « invisibles », **sous entendu**, il n'y aura "que" des fusions de services sur même site.
- La DRFIP 44, n'est pas concernée par la réorganisation territoriale AP 2022 et la concertation de la préfète de Région.
- Concernant MEDOC WEB, c'est devenu prioritaire pour la DG qui cherche des solutions.

Vos représentant-es CGT lors de ce CTL :

Franck MAINGUY (02.51.12.81.87)
Pierre-Yves GRELLIER (02.51.12.82.10)
Jean-Frédéric BOESWILLWALD (02.51.12.86.90)
Christophe BEDU (02.51.12.86.92)

Experts : Thibaud BAVIERE – Bruno RONFLE

Contacter la CGT

- CGT Finances Publiques 44
2 rue du Général Margueritte 44 000 Nantes
- Tél : 02 51 12 87 08
- Mel : cgt.drfip44@dgfip.finances.gouv.fr

