



Lille, le 11 février 2013

Compte-Rendu
du Comité Technique Local
du 11/02/2013

<http://cgt.drifip59.free.fr>

Déclaration liminaire des élus CGT Finances Publiques
au CTL DRFIP Nord du 11 février 2013

Le gouvernement a fondé son argumentaire de rupture avec la RGPP sur un arrêt des baisses d'effectifs. Outre les 2062 suppressions d'emplois opérées à la DGFIP et la multiplication des vacances de postes, nous constatons que le plafond des autorisations d'emplois de l'Etat accuse une diminution globale de 19 177 ETPT (équivalent temps plein travaillé).

Les crédits relatifs aux mesures catégorielles accusent une baisse de 40% par rapport à 2012. Avec un passage de 57,1 millions d'euros en 2012 à environ 35 millions d'euros pour 2013, notre administration n'est pas épargnée.

Alors que le gouvernement ne prend aucune mesure concrète pour mettre fin aux agissements voyous des responsables de la crise, les services publics sont sacrifiés sur l'autel de l'austérité imposée par la TROIKA (Banque Centrale Européenne, Union Européenne, FMI).

Avec **la modernisation de l'action publique et l'acte III de la décentralisation**, les objectifs politiques de la majorité actuelle sont clairs :

- Affaiblissement de la puissance publique de l'Etat,
- Participation active à la volonté de remodelage de l'espace politique et économique européen fondé sur le démantèlement des cadres nationaux
- Le danger d'autonomie fiscale des régions,

Avec la mise en concurrence des territoires, les menaces sur le statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers, les menaces sur les régimes indemnitaires et sur les fermetures de nombreux services publics de proximité, se dessine progressivement l'effacement de la République au profit des lois de la jungle des marchés financiers.

La CGT Finances Publiques estime que ces choix concernent tous les citoyens qu'ils soient agents ou simples usagers. C'est pourquoi, elle exige un grand débat public portant sur le rôle et la place des services publics dans une vision moderne et progressiste axée sur la réponse aux besoins de la nation et affranchie des conceptions libérales.

Et ce ne sont pas les éléments à l'appui de ce comité technique qui vont infirmer ces propos.

Que ce soit le **budget prévisionnel 2013 encore une fois en baisse**, ou sur les éléments du volet performance (indicateurs maintenus, informations quant aux réflexions sur le maillage territorial de notre département...), ou l'individualisation accrue du nouveau système d'évaluation, les sujets de mécontentements sont toujours aussi nombreux.

Avant toute chose, nous abordons le **dialogue social à la DRFIP NORD** : pour la CGT, les difficultés se sont multipliées en matière de dialogue social à la DRFIP Nord : mise à jour tardive et absence d'organisation pour le DUERP, report de plusieurs CAPL, expérimentations et réorganisations non soumises à l'avis du comité technique local, limitation des temps de préparation pour les CAPL, affectation de collègues sans tenue de CAP locale...

De plus, en convoquant plusieurs CTL sans contact préalable avec les organisations syndicales ou en informant d'une reconvoque les élus en CTL, le vendredi matin pour une séance le lundi matin (donc sans possibilité formelle de préparation), vous tentez de réduire le rôle des élus, de faire des CT locaux de simples passages obligés ou chambres d'enregistrement.

De plus, en prévoyant dans le cadre du calendrier institutionnel du premier semestre 2013, des CAP locales d'affectation pour le 1er septembre, **après le 15 juillet**, vous allez générer pour les collègues concernés par ces mouvements, de nombreuses difficultés (gestion du mode de garde, inscription scolaire, recherche de logements...). Depuis plusieurs années, nous vous alertons sur les reculs répétés de ces calendriers ; la CGT demande donc de tenir l'ensemble des CAPL avant le 15 juillet.

Enfin, en instaurant cette année dans le cadre de la nouvelle procédure d'entretien professionnel, **le recours hiérarchique obligatoire** préalablement à toutes CAP locales, la DGFIP génère la possibilité de réviser la valorisation de l'agent hors du cadre de toute instance paritaire. Pour la CGT Finances Publiques, il est inconcevable et inadmissible que les choix opérés par une direction puissent se faire sans le contrôle des représentants élus des personnels. La CGT Finances Publiques vous demande donc de n'attribuer aucune réduction d'ancienneté à ce stade et de ne pas organiser d'audience dans le cadre de ce recours hiérarchique.

Lors d'une audience intersyndicale en début d'année et s'agissant du dialogue social, le Directeur général l'a lui-même estimé « essentiel » et a tenu un comité technique de réseau le 30 janvier sur le dialogue social.

En cohérence avec le discours national, nous attendons des changements rapides et concrets dans la conduite du dialogue social à la DRFIP Nord.

Le premier point à l'ordre du jour (à savoir le règlement intérieur du fonctionnement du comité technique local) sera l'occasion pour nous de rappeler notre attachement au dialogue institutionnel (la Confédération Générale du travail fut signataire des accords de Bercy sur la représentativité de 2008). Les restructurations et réorganisations se multiplient à la DRFIP Nord, et les élus au CTL sont souvent les derniers informés (parfois même après la mise en œuvre effective). Il faut absolument revoir les liens avec le CHS, qui est souvent ignoré dans la mise en œuvre des restructurations et le point sur la création du service du traitement des chèques est un nième exemple, après la RF de Dunkerque, les plates-formes téléphoniques, le SIP de Lille Seclin...

Ensuite, sur le budget prévisionnel 2013, nous sommes surpris du manque de documents fournis aux élus dans le cadre de ce comité technique, juste un tableau chiffré : aucune explication sur l'exécution du budget 2012, aucun élément sur le budget prévisionnel et les choix afférents pour 2013. Avec une baisse sensible du budget (-9% en 2013), c'est le quotidien et les conditions de travail des collègues qui continueront à se dégrader.

La CGT finances publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

La CGT finances publiques revendique donc une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale, notation établie sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux, et avec des valorisations pouvant être accordées hors de toute forme de contingentement.

A la DGFIP, la direction générale est passée en force sur la mise en place de l'entretien d'évaluation en refusant de mettre en application l'article 1er du décret qui permet pourtant de maintenir un système de notation dès lors que celui-ci est inscrit dans les statuts particuliers.

Le dispositif est mis en œuvre dans la précipitation la plus complète.

Certes la précipitation n'est pas l'apanage de la direction générale, puisque la DRFIP du Nord se lance dans une réorganisation (création du service de traitement des chèques) à la hussarde : au vu des éléments présentés dans notre département et ceux remontés par les élus du Val de Marne, nous ne sommes pas au même niveau d'information : pas d'informations du Comité Hygiène et Sécurité, ni de l'Inspecteur Santé sécurité au travail, pas d'éléments sur le calendrier, sur les process de travail...

Ordre du jour du CTL

Réponse de la direction aux déclarations liminaires :

Sur le dialogue social : Pour la DRFIP, 41 réunions se sont tenues, 17 CTL, ce qui prouve que le « dialogue social » est « riche » à la DRFIP : le calendrier est chargé, la direction diffuse aux OS les informations au fur et à mesure, parfois en retard compte tenu du calendrier contraint des CTL. Pour les CAPL de mutation notamment du B sur la FF, fixée après le 15 juillet, la DRFIP n'a que 4 jours pour tourner le mouvement, c'est la DGFIP qui est responsable car les mouvements sont publiés trop tardivement. L'intervention des Organisations syndicales doit donc être faite au niveau national.

La CGT constate une divergence fondamentale avec la DRFIP quant à ce que devrait être le dialogue social : tenir des réunions ne présume pas de l'existence d'un dialogue social de qualité. De plus, nous n'avons pas attendu la DRFIP pour intervenir auprès de la Direction Générale pour dénoncer les difficultés des agents du fait de la parution tardive des mouvements en juillet.

1) Règlement intérieur du CTL

Retranscription du Règlement Intérieur du Comité Technique de Réseau

La CGT est revenue sur les difficultés du dialogue social à la DRFIP Nord et notamment sur le fonctionnement des CT locaux : La DRFIP est intervenue uniquement sur un aspect comptable des réunions institutionnelles. Pour la CGT, les difficultés proviennent en fait du contenu des débats, de l'aspect qualitatif, du suivi des expérimentations (art 24 du Règlement Intérieur), etc.

Pour la CGT et notamment sur les calendriers de CAPL, c'est à la DRFIP de faire remonter à la Direction Générale, le fait que le calendrier des CAPL est intenable et engendre de nombreuses conséquences pour les collègues !

La CGT a insisté sur les liens avec le CHS (art 8 du Règlement Intérieur) : il y a besoin d'avoir l'avis du Comité Hygiène Sécurité sur toutes restructurations notamment le Service du Traitement des Chèques et le médecin de prévention doit être prévenu. Lorsque le CTL comporte l'examen de problèmes d'hygiène, sécurité et de conditions de travail, le médecin de prévention, l'assistant de prévention et le cas échéant le conseiller de prévention.

La Direction indique qu'il existe un tableau de bord de suivi des points et sujets évoqués en CT et des actions menées. Il sera examiné dans le cadre des prochains CT.

Le règlement Intérieur n'étant pas amendable, les élus CGT ont voté contre.

Vote du règlement intérieur :

Contre : CGT, Solidaires.

Abstention : FO, Unsa

Pour : Snafip

2) Procès verbaux des CTL du 29/11/2012, 21/12/2012, 09/01/2013

Vote : Abstention des élus (qui avaient boycotté ces séances).

3) Présentation du BOP 2013, volet performance, et budget

Les documents présentés dans le cadre de la préparation étaient incomplets et ne nous permettaient pas une analyse exhaustive du bilan 2012 et des perspectives 2013. De plus, en séance, nous nous sommes aperçus que les chiffres qui nous avaient été présentés n'étaient pas les mêmes que ceux qui étaient détenus par l'administration. Malgré les explications fournies par M. Roche (les différences tenant à des dépenses prise en compte sur des périmètres différents), la CGT a demandé une interruption de séance pendant laquelle les OS ayant évalué la situation avait décidé de voter contre le budget afin que la DRFIP soit dans l'obligation de nous fournir des chiffres exploitables dans le cadre de la 2^e convocation.

Lors de la reprise de la séance, le président proposa le report du point relatif au budget au prochain CTL.

4) Ponts naturels 2013 à la DRFIP Nord

Vendredi 10 mai (ascension)

Vendredi 16 août (assomption)

Vote :

Contre : CGT

Abstention : Solidaires, FO, Unsa

Pour : Snafip

5) Service du Traitement des Chèques (STC)

La DGFIP souhaite améliorer le traitement des chèques de la clientèle bancaire, regroupant les 17 millions de chèques de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) ainsi que les 33 millions de chèques des déposants de fonds au Trésor.

Le dispositif envisagé consiste à passer d'un traitement départemental à un traitement semi-industriel et centralisé sur deux services de traitement des chèques DFT et CDC placés au sein des actuels centres d'encaissement de Lille et de Créteil.

Sur Lille : Phase d'essai de 3 mois (à partir d'avril) et mise en production au 1er juillet et montée en charge progressive jusqu'au 1er octobre pour traiter les 59 départements.

24 agents affectés avec traitement aligné sur ceux du Centre d'encaissement (1A, 5B, 18C).

Pour la CGT :

Le CHS n'a pas été saisi sur cette création de service pour avis. C'est indispensable au vu de l'importance de l'implantation.

Quel est le rôle de la CDC ?

Quelle sera la mise en œuvre pratique du service ?

Sur l'assistance informatique, y aura-t-il création d'un poste supplémentaire ?

La Direction a indiqué qu'au 1^{er} avril tous les emplois ne seront pas pourvus ; elle verra à pourvoir les postes au mieux sans dépouiller le réseau au 1^{er} septembre. Les surnombres dans certaines zones du département impactent négativement ce type de service.

Concernant les locaux : les plans de la DG ont été remaniés au plan local et ne sont pas encore aboutis ce qui explique que l'Inspecteur Sécurité Santé au Travail n'ait été informé que le 7 février sur le devenir du plan.

440 M2 pour 23 agents STC et 30aine en vidéocodage soit 8m2 par agent. Le travail serait relativement linéaire (baisse de charges au mois d'Août expliquée par la fermeture des études notariale notamment) mais avec des pointes de travail donc du personnel supplémentaire en renfort à certains moments. Répartition prévue 1/3 CDC, 2/3 DFT.

La CGT a demandé que l'Inspecteur Sécurité Santé au travail (donne son avis avant d'envoyer les plans à la centrale. Sur ce sujet, la direction préfère faire avancer le dossier et ensuite que l'IHS émette son avis afin qu'on puisse en tenir compte.

CGT : dans le département du 94, un appel à candidature a déjà été effectué ! On craint que le travail soit là sans les emplois correspondants !! Il faut absolument que la DRFIP fasse connaître l'existence de ce service, dans le cadre des mouvements de mutations.

Sur le tableau des emplois (tagerfip), un seul service, le CEL figurera regroupant les 2 services (CEL/STC) ce qui implique que si les emplois ne sont pas pourvus ou en cas de pointe de travail, les agents seront interchangeables !

Pour la CGT et sur l'aménagement des locaux, il faut impérativement l'avis d'un expert en conditions de travail : l'IHS !

59 départements seront regroupés au STC de Lille (pas d'éléments à ce stade sur la répartition géographique) ; les autres dépendront du STC et le reste à Créteil mais les volumes de charge seront identiques.

Selon la Direction, il n'y aura pas d'externalisation malgré la semi industrialisation au contraire cela solidifie les missions de la DGFIP. Les emplois ont déjà été portés au crédit du tagerfip.

Vote contre : CGT, Solidaires, FO, Unsa

Vote pour : Snafip

Point d'information sur le scannage des 2042 : le test sera relancé pour l'IR 2013, rien n'est calé pour l'instant ; prestataire : ATOS ; conditions techniques rigoureusement identiques avec scan aux mêmes endroits et modalités d'arrivée et de préparation des documents plus disciplinée sans pièces justificatives.

L'année dernière des documents avaient été renvoyés entre le 20 juin et le 5 juillet en SIP et en ESI !

6) Bilan de la campagne de notation 2012

La CGT renouvelle malheureusement la même remarque que les années précédentes sur la répartition des majorations et la pénalisation des collègues à temps partiel (seulement 15,6 % des femmes à TP et 13,7 % des hommes ont obtenu une majoration maximale alors qu'en moyenne 20 % des agents bénéficient d'un +0,06)

Pour la direction, la majoration de +0,06 distingue les agents incontournables dans les services et dans cette situation, les chefs de service contraints par le contingentement récompensent des agents à temps plein : « c'est un état de fait et donc ce n'est pas particulièrement choquant ».

Pour la CGT, c'est inacceptable : chaque agent doit être évalué en fonction de son temps de présence, les chefs de service doivent être sensibilisés à ce problème, qui relève de la discrimination.

7) Présentation du dispositif de l'entretien professionnel 2013

Présentation du nouveau dispositif par la Direction.

Nouvel outil informatique permettant une dématérialisation complète (Eden RH)

Nouveautés : le décret du 10 juillet 2010 relatif à l'évaluation professionnelle permettait de garder une note chiffrée (art 1er) : la DGFIP n'a pas retenu cette possibilité.

Répartition des réductions d'ancienneté : 50 % des agents notés pourront obtenir une réduction d'un mois, 20 % une réduction de 2 mois ; plus de réduction de 3 mois. Mention d'encouragement ou mention d'alerte remplace la note d'encouragement et la note d'alerte. Echelons fixes et terminaux. Pour les AAP 1^{ère} classe les 7^{ème} et 8^{ème} échelons seront considérés comme échelons terminaux.

L'entretien n'est pas obligatoire pour l'agent mais l'évaluateur a l'obligation de lui fixer un entretien. Descriptif des fonctions exercées, résultats obtenus par rapport aux objectifs assignés, formations suivies pendant l'année... L'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et la manière de servir sont appréciées au travers d'un tableau synoptique et de l'appréciation générale (connaissances professionnelles, compétences personnelles, implication professionnelle, le sens du service public).

Acquis de l'expérience professionnelle, en fonction des différents postes occupés ou des responsabilités exercées.

La DGFIP a mis en place un recours hiérarchique obligatoire pour l'agent. Si ce recours n'est pas exercé dans les 15 jours de la notification du Compte Rendu, l'agent ne peut plus saisir la CAPL. Ce recours étant obligatoire, les éléments contestés par l'agent devront être identiques lors de la CAPL.

CGT : quid de l'historique des notations ?

L'historique (5 ans) de la notation sera sur la page de garde sur Eden RH.

Début des entretiens dès l'ouverture de l'application Eden : normalement fixée au 12 février reportée au 25 février. Date limite des entretiens : 05 avril 2013.

La CGT s'interroge sur le bilan croisé des compétences ?

Selon la Direction, le bilan croisé de compétences est un « Outil de management » (et non d'évaluation) du besoin de formation professionnelle !

L'utilité est d'avoir une cartographie des compétences, le calendrier de la formation professionnelle implique que ce bilan soit fait concomitamment à l'évaluation par l'agent.

C'est donc un outil d'aide de la DRFIP Nord au recensement des besoins de formation mais ça n'a aucune corrélation avec l'évaluation et certainement pas en auto-évaluation.

Le Bilan de compétences croisé est obligatoire pour les chefs de service ; or l'entretien n'est pas obligatoire. Le chef de service fera donc le bilan de compétence lui-même en cas de refus de l'entretien.

Pour la CGT, il est malvenu de mettre en place ce nouvel outil, spécifique à la DRFIP Nord, alors qu'une nouvelle procédure d'entretien professionnel se met en place (qui plus est, dans la précipitation). Il n'est en aucun cas prévu dans les éléments servant à l'évaluation des agents et doit être déconnecté de l'entretien professionnel.

Y aura-t-il une réserve pour la CAPL après le recours hiérarchique ?

L'autorité hiérarchique se réserve le droit de convoquer l'agent même si celui-ci n'a pas expressément demandé une audience.

Questions diverses :

- Bilan de la « Journée de carence » à la DRFIP Nord en 2012:
Au total, ce sont **1186 collègues** affectés (soit environ 1/3 des agents concernés !!!), soient 163 A, 455 B, 557 C.
Globalement, ce sont **1896 jours prélevés** soit 1,6 jours par personne : cela représente **150 000 € de dépenses** de titre 2 en moins !!
La CGT Finances Publiques Nord a réalisé un questionnaire rempli par près de 400 collègues. Les conclusions sont très significatives quant au caractère socialement injuste et inefficace de cette mesure.
La CGT demande sans délai, l'abrogation de la journée de carence.
- Départs en retraite à la DRFIP Nord en 2013 (connus à ce jour)
20 A, 39 B, 48 C dossiers déposés soient 107 pour le 1er semestre 2013.
- Nouveau dispositif national en cas d'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail (intempéries) : Une note de la DRFIP a été diffusée il y a un mois aux chefs de service : la possibilité qui existait auparavant de rejoindre le service plus proche est supprimée. Les chefs de service locaux sont responsables et peuvent accorder des dérogations aux plages variables, des arrivées ou départs différés ou autorisations d'absences.
- Vote des horaires variables sur Roubaix, sur les RF de Dunkerque et Valenciennes
Choix n°3 sur Roubaix
RF de Valenciennes, c'est en cours de discussion
RF de Dunkerque : a priori pas d'incompatibilité avec l'ouverture du site
- Sur Douai suite à la réunion du G15
Annonce faite par le DRFIP : le maillage est susceptible d'évoluer dans les années qui viennent, mais pas uniquement sur Douai (avec Cuincy, Sin le noble mais aussi st Pol sur mer)
La CGT souhaite une discussion approfondie sur le maillage territorial y compris dans les zones péri urbaines si une réflexion est véritablement engagée au sein de la DRFIP.
Il n'y a pas d'orientation nationale sur le sujet.
- Visite de la Direction Générale au CPS

Initiative locale qui va être généralisée (35 CPS) : faire remonter toutes les questions des collègues, notamment sur l'activité « saisonnière »

- Révision des valeurs locatives des locaux professionnels :
C'est une opération nouvelle.
110 000 locaux pour le nord, communication, information à l'attention des agents
L'opération commence cette semaine, en cours d'envoi chez les contribuables, plateau téléphonique au CDIF 2 de Lille, pour 2 mois.
La CGT réclame une présentation complète du dispositif mis en place, et un suivi de cette révision foncière (présentation qui aurait dû être faite dans le cadre de ce CTL).
- Sécurité des postes/télesurveillance :
Précisions de la direction sur la note sur la sécurité.
Seuls 3 cadres peuvent être contactés par la société de surveillance en cas d'intrusion
En journée jusqu'à 10 cadres sont susceptibles d'intervenir.
Ouverture/fermeture des sites : s'il n'y a pas de volontaire c'est aux cadres d'assurer cette mission.
C'est pourquoi le ménage est fait pendant les heures de service afin d'éviter que le personnel dédié à cette tâche n'assume lui-même cette mission d'ouverture/fermeture des sites et ne restent sur un site non-sécurisé.
- Sur le traitement des demandes gracieuses dans les trésoreries de proximité
La CGT a interrogé la direction sur un nouveau dispositif envisagé : la DG a sorti une note de cadrage sur le sujet, mais pour l'instant, elle n'a pas été déclinée au niveau local.
La CGT demande la présentation de ce dispositif avant sa mise en place, tant il modifie de manière importante les tâches dévolues aux SIP ou aux trésoreries.
- Question sur le devenir de la recette des finances de Dunkerque
Les agents de la recette des finances de Dunkerque sont inquiets sur leur devenir suite aux suppressions d'emplois et à l'absence de Receveur des Finances attitré.
L'administration indique que la fermeture de cette RF n'est pas une priorité.
- Places de parking trésorerie CH Valenciennes :
Une convention signée prévoit 15 emplacements pour un coût annuel de 15000 € ce qui devrait être suffisant pour le personnel de la CH. Or, ces emplacements n'étant pas réservés, les agents de la DGFIP ne peuvent pas toujours se garer et doivent payer les parkings extérieurs. La CGT demande à ce que les 15 emplacements leur soient réservés.
Il sera demandé au chef de poste de se mettre en rapport avec le propriétaire du parking afin d'identifier les emplacements des personnels DGFIP.