Compte-Rendu
du Comité Technique Local
du 4 avril 2019

http://cgt.drfip59.free.fr

Le comité technique local s'est réuni ce jeudi 4 avril 2019.

Les points à l'ordre du jour étaient les suivants :

- Mise en place du Télétravail à la DRFIP59 (information : échanges suite au CHSCT du 11 mars).
- Modification des Horaires d'ouverture au public :
  – Trésorerie de Condé-sur-Escaut (avis) ;
  – Trésorerie de Berlaimont (avis) ;
  – Trésorerie de Quesnoy-sur-Deûle (avis) ;
  – Trésorerie de Saint-Amand-les-Eaux (avis) ;
  – Trésorerie de Cuincy (avis) ;
  – Trésorerie de Solesmes (avis) ;
  – Paierie départementale (avis) ;
  – SIP de Le Quesnoy (avis) ;
  – Centre des Finances Publiques d'Hazebrouck (avis) ;
  – Centre des Finances Publiques de Tourcoing (avis) ;
  – Centre des Finances Publiques de Roubaix (avis).
- Transfert des emplois « enregistrement » du SPFE Lille 3 au SDE de Lille
- Exécution budgétaire 2018 et présentation du budget 2019 de la DRFiP du Nord
- Point sur le CSRH.

Avant toute intervention, une motion intersyndicale a été lue :

Motion intersyndicale CTL du 4 avril

A l'occasion d'une action militante locale, nos collègues de Haute-Garonne ont été prévenus individuellement ce lundi de leur convocation au tribunal administratif moins de 48 heures après.

L'intersyndicale dénonce la tentative d'intimidation de l' administration et des pouvoirs publics.

Nous apportons un soutien total à nos collègues injustement mis en cause.

Dans le cadre de l'audience accordée le 26 mars dernier à l'intersyndicale DGFIP, il a été

acté l'envoi d'un courrier aux OS détaillant la manière dont devait évoluer la DGFIP dans les trois prochaines années, tant du point de vue de ses missions, que de ses structures et que des règles RH des personnels.

Le ministre a également annoncé une séquence de concertation qui durerait un trimestre.

Dans ce cadre, il ne nous apparaît pertinent de demander la suspension du dialogue social institutionnel directionnel afin de ne pas interférer avec cette concertation.

C'est pourquoi nous vous demandons de suspendre les convocations du comité technique local du Nord, jusqu'à la clôture du cycle qui s'ouvrira à réception du courrier de cadrage.

Puis, la CGT a ouvert la séance par la lecture de sa déclaration liminaire.

Déclaration liminaire
des élus CGT Finances Publiques

Le projet de loi de transformation de la Fonction publique vient accompagner les restructurations massives qui frappent déjà plusieurs secteurs de la Fonction publique, et en particulier la DGFiP. Il facilitera les restructurations prévues de notre administration et les si les agents ne résistent pas, la fonction publique républicaine garante de l'égalité de traitement des citoyens ne sera dans quelques années plus qu'un souvenir.

Le seul véritable objectif du gouvernement : faire entre 60 et 100 milliards d'économies en supprimant 120 000 emplois de fonctionnaires d'ici 2022

Ce projet de loi nous ferait entrer dans une nouvelle ère rappelant tristement celle de la Poste et de France-Télécom il y a quelques années, avec les conséquences désastreuses que l'on connaît. C'est bien ce que cherche le gouvernement pour toute la fonction publique.

Ces dispositions vont générer non seulement une très forte précarisation, mais également une mise en concurrence permanente entre titulaires et contractuels. Sans aucun doute, une pression managériale et salariale va s'exercer sur les titulaires, d'autant plus forte que ces recrutements concerneront aussi des emplois de commandement ! Quant aux contractuels, ils seront corvéables à merci !

Cette logique de contractualisation colle parfaitement avec la remise en cause d'un principe fondateur du statut, celui de la distinction entre le grade et l'emploi. En clair, le fonctionnaire ne pourra exercer qu'un métier, celui pour lequel il a été recruté et formé. En cas de restructurations ou de transferts de mission, il sera soumis à une mobilité géographique et/ou fonctionnelle forcée, y compris en dehors de la Fonction publique. Avec dans les mains des « managers » l'arme fatale de persuasion, la rémunération au mérite ! Et l'indemnité de départ volontaire pour le pousser dehors.

La DGFiP a d'ailleurs pris les devants en la matière en réformant la scolarité et les règles de mutations ! C'est plutôt vers l'anticipation de l'évolution des missions et des compétences qu'il faut se tourner au travers d'une politique de formation initiale et de carrière ambitieuse, des plans massifs de promotions de C en B et de B en A.

La fusion des comités techniques et des CHS-CT dans un comité social d'administration (CSA), comme dans le privé, sonne la fin d'une prise en compte des impacts psycho-sociaux dans le cadre des réorganisations. Dès la promulgation de la loi et des décrets d'application, le CHS-CT, perd cette attribution, avant de disparaître en 2022, avec l'impossibilité de déclencher des enquêtes ou des études ergonomiques. Autant d'initiatives prises par les CHS-CT et qui gênaient le pouvoir administratif au bénéfice des personnels. Une seule instance, c'est d'autant moins de possibilité d'agir. Il faut maintenir les CT et CHS-CT en l'état et leur accorder les moyens réglementaires et budgétaires de fonctionnement.

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont vidées de leur substance et ne demeurent compétentes que pour des recours divers (évaluation, non-titularisation, refus de congés formation ou de télétravail). A ce stade, pour ce qui concerne la DGFiP, les CAPN ne sont déjà plus compétentes en matières de recours de deuxième niveau pour l'évaluation professionnelle. A terme, les agents s'estimant lésés par une décision administrative en matière de mutation, de promotion (LA et TA) et d'avancement devront former un recours administratif préalable obligatoire (RAPO) auprès d'une commission des recours (sans présence des représentants des personnels) avant de saisir le tribunal administratif. Autant dire que c'est le fait du prince qui va s'appliquer tant en matière de mutations que de promotions.

Ce projet de loi constitue donc l'outil indispensable au grand chambardement en gestation dans toute la Fonction publique et singulièrement à la DGFiP. Ces dispositions faciliteront la mise en œuvre des réformes dont la géographie revisitée du directeur général que nous combattons sur tous les fronts et la déclinaison du programme action publique 2022 qui prévoit le transfert, l'externalisation, la privation, voire l'abandon de pan entier de missions de service public.

Face au gouvernement et au directeur général, la mobilisation massive et régulière des collègues depuis plusieurs semaines, démontre leur volonté de stopper cette entreprise de casse généralisée, pour faire avancer leurs revendications :

- Le plan « déconcentration de proximité » (ex-« géographie revisitée ») doit être abandonné !
- Le démembrement de la DGFIP doit être stoppé !
- Il faut arrêter les suppressions d'emplois, il faut embaucher sous statut à la hauteur des besoins des services !
- Défendons nos statuts et faisons tomber le projet « transformation de la Fonction Publique » !
- Nos rémunérations, et en priorité la part salariale, doivent être augmentées **!**

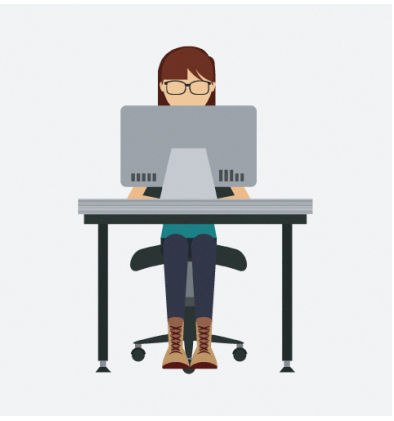
Dans les prochaines semaines, nous nous réunirons partout, tous les jours, pour nous opposer à ces réformes destructrices et avec comme perspective commune avec toute la fonction publique la journée du 9 mai prochain.

En réponse à la liminaire, le DRFIP a choisi de jouer encore une fois la montre. Il s'est défaussé en indiquant disposer d'aucune information précise sur la géographie revisitée et a renvoyé le sujet au ministre qui viendra la présenter lui-même à une date encore à définir. Il a fait référence à la visite de Darmanin

dans le Limousin et aux 7 départements préfigurateurs tels le Nord et le Pas de Calais.
Cette situation n'est pas satisfaisante, nos collègues ont le droit de connaître leur avenir et le devenir de leur administration

ORDRE DU JOUR :

1.Mise en place du Télétravail à la DRFIP59 (information : échanges suite au CHSCT du 11 mars)



Après une première présentation en CTL le 7/3/2019 et une consultation du CHSCT le 11/3/2019 à notre demande, la direction a balayé d'un revers de la main nos revendications.
Actuellement, l'administration ne fournit qu'un ordinateur portable pour ceux demandant le télétravail et l'installation de la connexion VPN. Retrait de l'unité centrale sur le poste fixe.
Elle sacrifie les conditions de travail des agents par rapport au matériel fourni dans les services.
La CGT revendiquait :
- L'installation à domicile d'un poste de travail identique à celui du bureau. Après réflexion, la DRFIP fournira les souris !
- La prise en charge des frais liés au télétravail ou la mise en place d'une indemnité
- Surveillance médicale des agents concernés par le télétravail.

L'administration se laisse un délai de réflexion sur les écrans mais l'indemnité est hors de propos.
La CGT a condamné cette vision uniquement financière de la mise en place du télétravail. Ce point a d'ailleurs été confirmé par le fait que la DRFIP est d'accord pour mettre en place un matériel plus important en cas de préconisation médicale car sa prise en charge financière ne dépendra pas d'elle :
Le FIPHFP prend en charge les aménagements du poste de travail à domicile afin de compenser la situation de handicap de l'agent.
Pour la CGT, les agents méritent la mise en place du télétravail dans de bonnes conditions et il ne doit pas servir à l'administration pour faire des économies dans le cadre des futures restructurations.

2. Modification des Horaires d'ouverture au public

La DRFIP a présenté sa 3e vague de réduction d'horaires d'ouverture au public conduisant à une réduction totale de près de **200h par semaine d'accueil au public**.
Des décisions sont toutefois singulières : des sites ont décidé de ne pas recevoir le public un jour par semaine alors que depuis plus d'un an, ils fermaient officieusement toutes les après midi. La CGT a demandé si ces nouveaux horaires allaient empêcher des fermetures intempestives.
La DRFIP a répondu dans l'affirmative.
Pour la période des déclarations des revenus, la DRFIP a décidé que pendant 2 semaines, les horaires d'ouverture seraient maintenus comme avant. La note de la DGFIP prévoit que les périodes de charges représentent environ 40 jours par an pendant lesquels l'ouverture au public devra être accrue.
La CGT a évoqué le manque d'information au public lorsque ces fermetures sont décidées. Même les collègues d'autres services n'ont parfois pas été mis au courant de la mise en place des fermetures.
La DRFIP s'engage à mettre en place un tableau récapitulatif des fermetures pour les collègues.

Si nous comprenons la volonté de nos collègues de compenser la fermeture de l'accueil pour réduire le retard accumulé dans l'exercice d'autres missions, la CGT considère que ce n'est pas une réponse aux suppressions d'emplois et ne peut valider ce recul en matière de service public.

3. Transfert des emplois « enregistrement » du SPFE Lille 3 au SDE de Lille

Dans le cadre de la mise en place du SDE, les emplois seront pris sur le service du SPFE de Lille 3. Sur 37 emplois implantés, 24 emplois sont pastillés enregistrement. (1A, 17B, 6C). Les effectifs, cependant, ne reflètent pas les emplois implantés.
L'emploi de comptable associé sera implanté au Tagerfip au 1er janvier 2020, même si le collègue sera en poste au 1er juin 2019. Rappel : mise en place du SDE au 1er juin 2019.

Une CAPL sera mise en place pour que les agents puissent s'exprimer sur leur devenir. L'ensemble des agents du SPFE Lille seront sollicités.

4. Exécution budgétaire 2018 et présentation du budget 2019 de la DR-FiP du Nord

Exécution 2018

L'année 2018 a été exécutée pour un montant de 14,7 M€.
269 000 € ont été économisés sur les dépenses d'affranchissement.
Nous avons interrogé la direction sur certains points du budget tels que les ascenseurs de Kennedy et les frais de déplacement.
Pour les ascenseurs, un diagnostic a été réalisé en 2018. Le projet de rénovation sera normalement mis en place en 2019.
Sur les remboursements de frais de déplacement, alors que ce poste était en augmentation depuis 2014, il a connu une forte diminution (1 043 571 € en 2018 contre 1 145 552 € en 2017 soit 101 981 €).
La CGT a cherché à savoir si les remboursements de frais de déplacements des agents n'avaient pas été rabotés pour faire des économies budgétaires ou si le retard dans les remboursements n'avait pas impacté ce budget en fin d'année.
La DRFIP nous a dit ne pas savoir expliquer cette baisse et qu'il y avait certainement plusieurs facteurs…

Programmation 2019

Sur un budget stable en volume, la baisse est relativement moins importante cette année, la CGT a interpellé la direction sur plusieurs points.
- la sécurité incendie de Kennedy : à l'heure actuelle, seul un budget est prévu pour le diagnostic de la sécurité incendie de Kennedy alors que la situation est grave. Cette situation est inacceptable, il est impératif de prévoir des crédits pour réaliser dès cette année les premiers travaux pour améliorer la sécurité du bâtiment. Cela fait plus d'un an que la commission de sécurité incendie a rendu un avis défavorable sur le site, on ne peut attendre une année de plus avant la mise en place de travaux.

- parc automobile : la DRFIP dispose d'un parc automobile de 17 véhicules.
3 véhicules ont été remplacés en 2018 mais ils n'ont pas été encore livrés par l'UGAP. La DRFIP a demandé le remplacement de 2 véhicules pour 2019 mais n'a pas beaucoup d'espoir de voir sa demande aboutir.
La CGT a réaffirmé la nécessité de doter les services du réseau (hors direction) de véhicules de service, et non pas réduire le parc.

- parc informatique et mobilier
L'année 2018 a connu peu d'achats d'informatiques suite à des ruptures de stocks dans les marchés informatiques selon la direction. La direction a prévu l'achat de 800 unités centrales en 2019 dans le cadre du passage à Windows 10. Nous avons rappelé à la direction qu'il faudrait prévoir un effort similaire en 2020 si la direction veut assurer un renouvellement du parc informatique tous les 5 ans pour permettre aux agents de travailler dans de bonnes conditions. La direction s'y est engagée à demi-mot

Concernant le mobilier et notamment les fauteuils, la direction a reconnu ne pas tenir d'inventaire sur le sujet et renouvelle le mobilier uniquement lorsque des demandes sont formulées. Aussi, nous invitons nos collègues à faire remonter leurs besoins par leurs chefs de service et de nous contacter en cas de difficultés.

5. Point sur le CSRH.

Étonnamment, tout ne se passe pas aussi bien que prévu au CSRH.
Preuve en est, une très forte participation des collègues du CSRH et des RH aux récentes journées de grève.

La CGT avait pourtant alerté la direction lors de précédents CTL et CHSCT.

La combinaison de la mise en place du CSRH et du déploiement de SIRHIUS a compliqué l'appropriation de leurs missions par nos collègues.
De plus, la bascule en mode CSRH en fin d'année n'était pas propice à faciliter les choses. Plusieurs modifications sont intervenues en même temps et les agents ont dû subir un stress important pendant cette période.

Actuellement, le service connaît une vacance de 3 postes qui manquent cruellement. Cette situation va être compensée par la mise en place de l'équipe de renfort mais la volonté de certains collègues de vouloir déjà partir du service donne une bonne indication des difficultés présentes dans le service.
Il a été évoqué les relations du CSRH avec les autres services RH locaux ainsi que le SIA (le nouveau point d'entrée des demandes RH basé à Melun) et le SLR.
Les relations sont régulièrement tendues à cause des modes de fonctionnement différents selon les services. Par ailleurs, le sous-dimensionnement du SIA entraîne des difficultés en cascade au CSRH.
La Direction a apporté peu de perspectives pour améliorer la situation.

La CGT a évoqué la situation du SLR qui connaît une hausse sensible de son activité tout en ayant subi 2 suppressions d'emploi. La direction a éludé le sujet en indiquant que c'était comme ça…

Le service RH vie courante a gardé les missions qui n'ont pas été transférées au CSRH. Ce service fait l'objet d'une vigilance particulière de la part de la direction. Toutefois, force est de constater que cette vigilance ne se concrétise pas forcément par un renfort d'effectif.

Questions diverses

Au sujet des Fiches de Payes des contractuels : Demande réitérée afin que les contractuels aient plus rapidement leur fiche de paye. Ne pouvant accéder au site de l'Ensap, la DRFIP s'engage à leur envoyer sur leur boite mail personnelle s'ils n'ont pas d'accès à une boite professionnelle.

Pour les agents en Congé Maladie dépassant 3 mois : les fiches de paye paraissent incompréhensibles. Ils ont besoin d'un tableau récapitulatif des retraits opérés sur les différents fiches de paye et la raison de ces retraits.
Réponse : il suffit qu'ils en fassent la demande et le service leur envoie.
Demande de transcription plus rapide à la MGEFI des arrêts de travail et des retraits opérés.
Titularisation des contractuels de l'Imprimerie Nationale : pas d'avancées depuis le précédent CTL.

Prime PAS : 6 collègues auront la prime sur la paye d'avril.

Rappel sur la création d'un poste d'agent technique à Avesnes au Tagerfip qui devait être abordé lors de ce CTL. Il sera à l'ordre du jour du prochain CTL a précisé M. Romont.
D'après le DRFIP, une rumeur pourrait circuler sur l'arrivée de services administratifs à Avesnes. Lors d'une réunion le 20 mars avec les différents chefs des services administratifs, le sous préfet leur a demandé d'envisager des transferts de services sur le CFP d'Avesnes.

Doctrine d'emplois des vacataires : La doctrine d'emplois des vacataires est à rappeler à certains chefs de service.

Pour le centre d'encaissement il a été demandé un ordinateur individuel par agent.
Réponse de la DRFIP : la demande de déclaration de travaux a été faite pour l'installation de la borne wifi. Sans réponse à ce stade.

Prime d'accueil/Prime de caisse : elles seront versées en mai 2019.