

Compte-rendu CTL du 4 juin 2020

Après le boycott de la première convocation jeudi 28 mai, le CTL s'est tenu le 4 juin.

Suite à notre liminaire commune avec la CGT, et après avoir rappelé les différents rendez-vous avec les organisations syndicales depuis le début de la crise sanitaire, le directeur s'est ému de notre affirmation d'une absence de dialogue social. Pour lui, tous ces rendez-vous (audios hebdomadaires, puis CHSCT et CTL en mai) ont bien été des temps d'échanges, même s'il s'agissait parfois selon sa propre expression d'un « dialogue de sourds ».

Il a reconnu qu'effectivement, le CHSCT ne s'est pas tenu avant le 11 mai, date de la reprise (brutale) d'activité. Pour autant, il a rappelé que les fiches PRA par service ont bien été transmises, et qu'elles auraient bien pu ne pas l'être...

En bref, il nous a dit qu'il était en colère des « procès blessants » que nous lui faisons...

Plusieurs points importants à l'ordre du jour :

1. Examen du plan de reprise d'activité

Au 3 juin, la « force de travail » à la DDFIP 16 s'élève à 85 % des agent·es (63 % en présentiel). Le PRA métiers (en gros, les missions réellement effectuées) fait l'objet d'une remontée tous les mardis à la DG. Ce mardi, en Charente, les missions de priorité 1 (celles assurées pendant l'application du PCA) étaient assurées à 100 %, celles de priorité 2 à 75 % et celles de priorité 3 à 30 %.

Des GT sur l'organisation de l'accueil en vue d'une réouverture au public vont se tenir très rapidement (dès vendredi 5 juin à Soyaux et Cognac notamment). On sent une pression certaine pour une réouverture probablement très rapide, avec une demande politique et médiatique (presse et usagers) forte. Les représentant·es du personnel sont invité·es à participer à ces GT. Nous y assisterons bien évidemment.

Nous avons à plusieurs reprises parlé de retour massif des agent·es dans les services le 11 mai. La direction a tenu à mettre en parallèle les chiffres de la Charente avec d'autres départements de la région, chiffres certes équivalents quoique légèrement inférieurs, mais d'une part inconnus des organisations syndicales locales, et d'autre part bien plus élevés que la moyenne nationale. L'exemple cité du 15 mai (57 % d'agent·es présent·es dans les services en Charente, 50 % dans les Deux-Sèvres, 54 % dans la Vienne, alors qu'au niveau national le taux de présentiel ne dépassait pas les 35-40 %) ne doit pas rassurer ni conforter la direction : ce n'est pas parce que les autres ont fait comme nous que cela veut dire que c'était une bonne chose !

Nous avons donc rappelé que le message retenu et transmis par les chef·fes de service était celui de la reprise immédiate de toutes et tous (hors cas de fragilité ou garde d'enfants). Notre demande était bien celle d'une neutralisation de la semaine de reprise, avec maintien de la rotation du PCA, pour établir sereinement les modalités d'accueil des agent·es.

De fait, les différents PRA ont été établis dans la semaine de reprise.

À cette remarque, le directeur s'est agacé, arguant du fait que l'ISST et le médecin de prévention ont été mis dans la boucle. Certes, mais en même temps que les représentant·es du personnel, c'est-à-dire a posteriori !

Le CHSCT qui s'est tenu le 29 mai a émis un avis défavorable au PRA tel qu'il a été présenté par la direction (voir notre compte-rendu). Certaines remarques soulevées en CHSCT ont fait l'objet de réponses lors de l'instance.

Néanmoins, du fait de certaines questions restant en suspens, et de la gestion du calendrier (présentation du PRA, tant métiers que prévention des risques) bien après la reprise d'activité, nous **nous sommes abstenu·es**.

Côté mesures de protection des agent·es, quelques éléments à savoir :

- Les plexiglas bleus ont été commandés faute de mieux, ils ont vocation à être remplacés dès que possible.
- Certaines commandes de plexiglas ne correspondent pas aux demandes et/ou sont abîmés à réception. Cela complique donc la réinstallation des agent·es...
- Une quarantaine d'autres séparateurs en plexiglas sont encore attendus
- La préfecture fournira en juin une dotation de masques. Ces derniers ont vocation à être utilisés dans les services uniquement lorsqu'il n'est pas possible de respecter les mesures barrières.

2. Formation professionnelle (bilan 2019 et plan de formation 2020)

Après une rapide présentation du bilan 2019, où l'on a pu encore constater que les e-formations restent bien peu suivies (50 % d'entre elles ne sont pas réalisées par les agent·es), la question du plan de formation 2020, déjà impacté fortement par la crise sanitaire, a alimenté les discussions.

Les formations obligatoires des stagiaires, apprentis et agent·es PACTE sont priorisées et mises en place dans les meilleures conditions possibles (souvent en formation à distance).

Le problème du recrutement de formateurs a été rappelé par le responsable de la formation professionnelle.

Nous avons rappelé que le nombre de jours moyens de formation par agent est très insatisfaisant. En effet cette moyenne est de 1 jour par agent et par an. C'est beaucoup trop peu, notre organisation réaffirme que la formation continue, tout au long de la carrière doit être une priorité !

Concernant les futures formations dans le contexte sanitaire actuel, les contraintes organisationnelles vont sans doute imposer des changements importants (configuration des salles à revoir pour assurer la distanciation physique). De plus, les travaux à venir au 2^e étage du bâtiment D à Soyaux (désamiantage) vont neutraliser la salle de formation informatique. Son transfert dans la salle informatique de la DDFIP, plus petite, ne permettra sans doute pas de dérouler à l'identique les formations.

Dans le cadre de la mise en place du secrétariat Général Commun, il est prévu la mutualisation des salles de réunion et de formation. Ainsi nous avons proposé de solliciter les autres administrations du département pour examiner si certaines formations ne pourraient pas se dérouler dans des salles plus adaptées. Notre proposition a été retenue par la direction, qui va examiner si cela est réalisable.

3. Modification des horaires d'ouverture des CFP de Ruffec et de la trésorerie de Chalais

À la demande des chef·fes de service, et afin de concilier accueil du public et réalisation des tâches dans les services, nous devons donner notre avis sur la réduction des horaires d'ouverture au public à Ruffec et Chalais. D'après le directeur, il faudrait accepter le « principe de réalité d'une moindre fréquentation ». Et même mener une réflexion sur le service public supposément de meilleure qualité si on ne fait plus d'accueil du public !

On a d'ailleurs incidemment appris qu'on ne dit plus « zéro cash », mais « réduction du cash » (attention nuance !), et surtout que la généralisation du refus du numéraire aux caisses des services de la DGFIP est prévue pour fin août début septembre, bref plus ou moins à la rentrée. Réjouissons-nous, cela fera baisser le flux des usager·es !

Nous nous sommes abstenu·es, car malheureusement, les services, en sous-effectif et en difficulté, n'ont souvent pas d'autre choix pour pouvoir exercer le moins mal possible leurs missions que de réduire l'accueil du public, ce qui se fait au détriment de l'accueil physique, dont il est pourtant prouvé chaque jour la nécessité et la complémentarité avec les autres modalités d'accueil.

4. Création d'une caisse conjointe DDFIP/ Paierie

Dans le cadre de la réorganisation des services de l'État, la préfecture a souhaité pouvoir récupérer des locaux dans la cité administrative d'Angoulême. C'est la Paierie qui doit donc céder ses locaux pour s'installer au rez-de-chaussée à la DDFIP.

Sur la remarque portée dans notre déclaration liminaire sur la suspension des réformes en cours promise par le Président de la République au début de la crise sanitaire, force est de constater que nous en sommes bien loin dans les faits !

Le directeur a rappelé que le nouveau réseau de proximité (NRP) reste une question politique (donc non discutable !) et que le point examiné n'a pas trait au NRP. Pour autant, ces réorganisations restent selon nous des réformes qu'il est urgent de suspendre pour nous permettre d'exercer sereinement et efficacement nos missions de service public.

Les travaux ayant été lancés avant le confinement, et étant presque achevés, le déménagement reste prévu pour début juillet. Aucune précision sur les conditions de ce déménagement en contexte Covid ne nous a été fournie.

De même, les plans du service, examinés lors du CHSCT du 11 février, n'ont pas été revus au regard des nouvelles normes sanitaires.

Des travaux ont été effectués pour sécuriser l'accueil, à la demande de la Paierie. Les modalités organisationnelles, peu détaillées dans les documents du CTL, ont été fixées par le responsable de la Paierie et n'étaient d'ailleurs pas visées explicitement dans ce point.

La création d'une caisse conjointe n'étant que la conséquence de la coexistence dans les mêmes locaux de deux services comptables, même si le déménagement de la Paierie semble prématuré et précipité, la coexistence de 2 caisses séparées sur un même site ne nous paraît pas cohérente. Pour ces différentes raisons, **nous nous sommes abstenu·es**.

5. Création d'une caisse conjointe à Barbezieux.

Il s'agit du même cas de figure : déménagement de la trésorerie de Barbezieux au sein de l'actuel SIP et installation d'une caisse conjointe gérée par la trésorerie.

Sur ce sujet, voir les comptes-rendus des derniers CHSCT : on est bien loin d'avoir toutes les réponses à nos interrogations sur la réinstallation de la trésorerie et du SIP !

Notre positionnement reste le même que précédemment, **nous nous sommes donc abstenus**.

7. Budgets 2019 et 2020

En 2019, les principaux postes de dépenses consistaient en le renouvellement de plusieurs véhicules de service, et le désamiantage d'une partie du CFP de Ruffec.

En 2020, la réinstallation de la Paierie et de la trésorerie de Barbezieux seront les principaux postes de dépense. Deux autocarcs vont également être changés.

L'impact Covid sera expertisé et présenté lors du prochain CTL. Les dépenses exceptionnelles ont en effet augmenté (environ 10 000 € pour les protections plexiglas), mais d'autres dépenses courantes, comme l'affranchissement, ont diminué sur la période.

Ce point était présenté pour information.

6. Réorganisation de la division recouvrement de la DDFIP

Il s'agit d'une part de constater l'extinction de la mission recettes non fiscales, et d'autre part d'opérer un rapprochement de la mission de l'équipe dédiée au recouvrement forcé avec les services de contrôle fiscal dans une optique d'une plus grande synergie, et donc efficacité, du recouvrement des créances issues du contrôle fiscal.

Cette réorganisation fonctionnelle induit aussi une réorganisation physique, puisque cette division doit céder ses bureaux à la Paierie (de même d'ailleurs que le service Courrier). Les réorganisations des bureaux se font donc en cascade.

Les plans transmis tant au CHSCT qu'au CTL sont des plans théoriques, sans lien avec la réalité des implantations des bureaux, et surtout sans prise en compte des nouvelles normes sanitaires.

Dans l'attente de ces nouveaux plans plus précis, **nous nous sommes abstenus**.

Questions diverses

- Réinstallation de la TAMA et du PTGC au 2^e étage du bâtiment D de Soyaux après désamiantage : les travaux sur les plans sont encore en cours, les échanges avec les chef·fes de service et les agent·es ne sont pas terminés. Le plan définitif devrait être finalisé en juillet, pour une reconstruction des cloisons en automne.
- Le décompte des jours volés sur la 2^e période sera transmis par la direction fin juin, les travaux sur la prime de la honte (nous y reviendrons plus bas) étant priorités. Le directeur a rappelé que la prise en compte des jours de report 2019 au titre des jours volés était une décision personnelle, qui n'est pas appliquée dans tous les départements. En revanche, les deux périodes sont bel et bien étanches, position confirmée par la centrale selon la direction... Si vous avez pris des congés lors des vacances de printemps, soit lors de la deuxième période, ces jours ne seront pas pris en compte pour la première !
- Sur les gardes d'enfants :
 - Nous avons posé la question des mercredis : en effet, ne sont évoqués que le cas des crèches, écoles, collèges, lycées, et aucunement les modes de garde habituels pour les jours où les enfants ne sont pas dans leur établissement d'enseignement ! En l'absence

de consignes, le directeur a refusé de prendre position, et a indiqué transmettre la question à la DG, tout en précisant qu'a priori, la DG serait souple sur le point des gardes d'enfants...

- en cas d'absence d'accueil des enfants, il faut fournir une attestation formalisée de l'école (un simple mail ne suffit pas)
- les jours d'école, les parents bénéficient de flexibilités sur les plages fixes, si validé par le chef de service, mais plus de facilités horaires (il faut faire ses heures !).

Enfin **nous avons tenu à délivrer 2 expressions**, ne concernant pas directement la direction mais **que nous avons demandé à faire annexer au PV et à faire remonter à la DG.**

Le premier sujet est **la parution du mouvement de mutation national des cadres B**. Ce mouvement est un des plus catastrophiques jamais élaboré par la DG. Les coupures pour rentrer dans les départements sont anormalement hautes alors même que le nombre de postes vacants dans les directions explose. A titre d'exemple, dans notre département il y avait 24 emplois vacants. Lors du mouvement nous constatons seulement 7 arrivées ! (pour 4 départs soit un solde positif de 3) La raison ? **La DG a décidé de façon injuste** et totalement arbitraire de gérer la pénurie au niveau national et donc **de geler des postes** alors même qu'un bon nombre d'agents auraient dû obtenir satisfaction. Un sentiment d'injustice légitime est donc ressenti.

Le problème est qu'il y a un corollaire et des conséquences ! Certains de ces postes seront pourvus au mouvement de 1ere affectation des B. **Ainsi des agents avec moins d'ancienneté primeront des agents plus anciens ; pire encore, leur installation se fera au 1^{er} juin 2021 alors que les postes auraient pu être pourvus au 1^{er} septembre 2020 !**

Il en résulte donc un second profond sentiment d'injustice devant cette volonté délibérée de mettre les services en difficulté !

Le second sujet est **la prime**. Ou plutôt l'obole accordée par la DG, dans sa grande bonté, en remerciement de l'investissement de TOU·TE·S les agent·es.

Une prime pour tout le monde ? Évidemment que non ! Seulement 30 % des agents toucheront une prime qui sera de 2 montants : 330 € ou 1 000 €. Ce dernier montant ne concernera que 30 % des 30 % éligibles à la prime .

La première ou le premier d'entre vous qui a compris gagnera 2 ANS de cotisation gratuite !

Mais au fait, qui décide des personnes éligibles ? La responsabilité en incombe aux chefs de service. Comme si la période n'était pas assez compliqué pour eux, on leur demande de se mettre à dos leurs propres agent·es...

Ces 2 sujets constituent pour nous une honte. La Direction Générale voudrait semer la zizanie et détruire les collectifs de travail qu'elle ne s'y prendrait pas autrement !

On garde quand même la tête haute et on lâche rien !

Vos représentant·es à ce CTL : Amélie Blanc, François Pouydebasque, Jean-René Davy et Céline Groussard.