



Compte rendu du Comité Technique Local du 02/07/20

1/ Point sur le Plan de reprise d'activité

Au 30/06, 79% des agents étaient en activité, dont 62% en présentiel. Il n'y avait plus d'agent placé en ASA pour garde d'enfant. 30% des agents disposent d'un VPN et la direction procède à une ré-allocation des ordinateurs des agents revenus au travail en présentiel.

Concernant la gestion de la crise, la CGT est intervenue sur différents points noirs. Le premier est **le manque d'information de la direction locale**. Aucun compte rendu des audioconférences hebdomadaires n'a été fait. Nous avons constaté de nombreuses disparités entre les services du département dans la mise en œuvre du Plan de continuité de l'activité (PCA). Malgré nos demandes de communication sur la mise en œuvre du PCA par service, celui-ci n'a jamais été donné par la direction. Pour la Direction, le PCA a bien été communiqué aux agents par la Direction Générale sur Ulysse et sa déclinaison locale relevait uniquement de la compétence de chaque chef de service.

Nous avons souligné que durant la période, de nombreux collègues ont dû utiliser leur propre matériel pour travailler à domicile et que souvent les bureaux et les sièges n'étaient pas adaptés à un travail prolongé sur écran.

Concernant le plan de reprise d'activité, la présence d'un vigile sur certains sites (notamment celui de Forbach) doit s'arrêter le 06/07. La direction a indiqué que **la présence ou non d'un vigile était définie en fonction des besoins du site**.

Nous sommes intervenus sur l'inquiétude des collègues sur la période de réception des avis d'imposition par les contribuables qui risque d'engendrer un fort afflux aux accueils des SIP, et la nécessité de la présence d'un vigile pour la sécurité des agents et des usagers. **Pour la CGT, il doit y avoir la présence d'un vigile partout où cela est possible.**

2/ Bilan et plan local de formation professionnelle

La CGT a réitéré sa demande d'avoir une répartition homme/femme en plus de la répartition par catégorie, pour s'assurer qu'il n'y ait pas de disparités entre genre dans l'accès à la formation professionnelle.

Concernant l'équipe de formateurs, nous constatons que les agents de catégorie B sont sous représentés (17%) et qu'il n'y a plus d'agent de catégorie C. Nous demandons à la Direction d'être plus active et de sensibiliser d'avantage les chefs de service sur cette question. Il n'est pas normal d'avoir un tel différentiel.

Nous sommes intervenus sur la moyenne de 1,17 jour de formation par agent. Ce niveau nous semble trop faible et ne peut pas être considéré comme satisfaisant. Peut-être y a-t-il des choses à revoir dans l'offre de formation.

Vote CGT : abstention

3/ NRP : Transfert de l'activité de l'hôpital de Saverne et de deux établissements de la trésorerie de Lorquin vers la trésorerie de Sarrebourg

Nous avons réaffirmé notre opposition au plan Darmanin et rappelé la mobilisation des agents contre ce projet de destruction de la DGFIP (40% de grévistes en Moselle à l'automne 2019)

La CGT n'a pas participé au vote

4/ Bilan de la campagne d'évaluation 2019

Concernant la campagne d'évaluation 2020, qui a été interrompue par le confinement, les dernières signatures devront être réalisées avant fin juillet.

Date limite pour faire un recours : 28 septembre

Les CAP locales de recours en évaluation devraient se tenir fin octobre

5/ Bilan provisoire de la campagne IR

Nous sommes intervenus essentiellement sur deux points.

La campagne a été harassante pour les collègues, le stress inhérent à la campagne de déclaration de l'Impôt sur le revenu s'étant cumulé cette année avec la crise de la COVID-19.

Pour les collègues qui se sont portés volontaires (parfois d'une manière très forcée) en plus des agents des Services Impôts Particuliers, il nous a été remonté des problèmes d'ordre technique mais aussi un accroissement du nombre d'appels à effectuer, notamment en fin de campagne.

Sur la campagne à distance et le procédé de rappel téléphonique des contribuables ayant tenté de joindre nos services, nous remarquons un taux de satisfaction des contribuables important, mais au prix d'un investissement important des collègues, avec parfois leur propre matériel téléphonique ou informatique.

Nous devons être vigilants sur les oubliés de la campagne de cette année, à savoir les contribuables qui seraient venus à nos guichets en temps normal. Les contribuables ayant appelé ne sont pas forcément les mêmes que ceux qui se déplacent (personnes âgées, mal entendants, populations les plus fragiles...)

La DDFIP Moselle, ne doit pas analyser qu'elle n'a plus besoin d'accueil physique pour répondre aux questions fiscales des populations et notamment des plus fragiles.

6/ Questions diverses

➤ Changements d'horaires de la Trésorerie de Thionville et Trois frontières

Dans le cadre du plan de reprise d'activité, les agents de la Trésorerie de Thionville et Trois frontières souhaitent que les horaires d'ouverture soient alignés sur ceux du SIP-SIE de Thionville.

L'affluence de contribuables à la Trésorerie aux horaires de fermeture du SIP-SIE rend difficile l'application des consignes sanitaires dans de bonnes conditions.

➤ **Point sur les permanences DGFIP**

Huit permanences ont été mises en place en Moselle et elles ont accueilli environ 400 contribuables lors du premier trimestre 2020 (jusqu'au 16/03). La majorité des accueils ont eu lieu sur les permanence de Bouzonville et Puttelange.

La Direction réfléchit à maintenir ces 2 permanences et à ne faire que de l'accueil sur rendez-vous dans les autres.

➤ **Prime COVID**

Les critères d'attribution en Moselle ont été ceux de la note nationale, soit le caractère exceptionnel du travail accompli par l'agent. La « sélection » a été laissée aux chefs de service, avec ensuite une harmonisation par la direction en discussion avec les chefs de service.

21% des agents de la DDFiP recevront cette prime, 22% des cadres A et A+, 21% des cadres B et 20% des cadres C. La direction locale a refusé de communiquer sur la répartition de la prime en fonction de son montant (330€ ou 1000€). Nous constatons que l'information est donnée à minima aux organisations syndicales.

La CGT a rappelé que cette prime n'était pas une demande des agents et a demandé à la direction d'assumer ses choix en informant chaque agent sur les critères qui ont conduit à les retenir ou non lorsqu'ils avaient travaillé durant la période.

La CGT, en soulignant l'injustice d'attribution d'une telle prime, a à nouveau revendiqué la nécessaire augmentation du point d'indice.

➤ **Télétravail**

Une réflexion est en cours au niveau de la DGFIP pour assouplir les critères. La règle de 3 jours maximum de télétravail par semaine ne devrait pas bouger (préconisations du ministère du travail).

Un groupe de travail sur la question du télétravail devrait se tenir localement à l'automne, avant la prochaine campagne.

➤ **Ruptures conventionnelles**

La DDFiP a quelques demandes en instance et va prendre contact avec les agents concernés très prochainement. C'est le CSRH qui calcule les montants plancher et plafond de la prime de rupture.

Pour cette année, la Centrale va accompagner la DDFiP et aucune convention ne sera signée sans accord de la centrale.

➤ **Plan canicule**

Dans le contexte épidémique actuel, les ventilateurs ne doivent pas être utilisés. Le parc des fontaines à eau va être renouvelé courant juillet afin de permettre leur utilisation partout où elles sont implantées.

La CGT a réitéré sa demande de mise en place d'un plan canicule qui se déclenche de manière automatique à l'annonce d'une vigilance orange. Nous avons demandé qu'à l'instar de la DDFiP 13, des aménagements d'horaires soient mis en place (journée de travail 7h-13h).

➤ **Validations FDD**

Nous avons demandé une attention particulière à la validation des ordres de mission et frais de déplacement dans FDD. Le remboursement des frais de repas durant la période COVID devant passer par cette application, certains agents sont en attente de leur validation depuis plusieurs semaines.

La direction a souligné que la division ressources humaines était mobilisée sur les mouvements de mutation et les oraux de concours.

Les élus de la CGT Moselle