



Compte rendu du Comité Technique Local du 23/03/2021

Ce Comité technique se tient suite au boycott par l'ensemble des organisations syndicales lors de la première convocation du 01/06, puisque nous participions ce jour-là à une mobilisation devant le CFP de Sarrebourg avec les agents du site (cf [Article dans notre journal local](#)).

1/ Bilan 2020 et plan local de formation professionnelle 2021

La CGT a salué la qualité et l'exhaustivité des documents fournis par le service de la formation professionnelle permettant une véritable analyse de ce point à l'ordre du jour. Nous regrettons que ce soit une exception et souhaiterions que cela devienne la norme pour des documents de comité de technique.

Nous savons que le bilan 2020 est à remettre dans un contexte de crise sanitaire qui a eu un impact sur la formation professionnelle. Toutefois, avec cette crise des tendances lourdes déjà observées les années précédentes se sont accentuées.

Nous constatons encore un recul du nombre d'agents C et B parmi l'équipe des formateurs (0 agent C et 3 agents B en 2020, contre 11 agents B en 2019). Chaque année nous faisons ce constat et la situation s'aggrave. Pour des formations techniques de qualité, il est important d'avoir des praticiens parmi les formateurs, qu'ils soient A, B ou C.

Nous réitérons notre demande d'action plus volontariste de la part de la Direction locale, notamment par la sensibilisation des chefs de service au niveau des entretiens professionnels et un affichage plus clair dans Ulysse.

Suite à notre intervention, le Directeur a proposé qu'il soit demandé aux chefs de service de cibler (sic) des agents susceptibles d'intégrer l'équipe de formateurs, et d'aborder ce sujet avec eux lors de l'entretien professionnel annuel. La CGT sera vigilante sur la mise en place de ce procédé.

Si vous souhaitez intégrer l'équipe de formateurs, voici le lien sur Ulysse local : <http://dfp570.intranet.dgfip/agents/formation-professionnelle/formateurs.htm> Qu'on a eu un peu de mal à trouver ...

Concernant l'indicateur des exclus de la formation, qui regroupe les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation depuis 36 mois, nous constatons que la pyramide est inversée par rapport à la composition de l'équipe de formateurs. En effet, les cadres C et B sont surreprésentés avec respectivement 40,19 % et 43,92 %, tandis que les cadres A représentent 14,95 %.

Nous réitérons notre demande d'informations par genre qui nous permettraient une analyse plus complète notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le document fait état d'une difficulté technique dans le département de la Moselle pour suivre des classes virtuelles avec Blackboard. La Direction nous signale que cette difficulté a été en partie levée et que les agents concernés pourront trouver une solution en contactant le service de la Formation professionnelle.

Enfin, nous constatons une faible utilisation par les agents du Compte personnel de formation qui a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Pour plus d'info : <http://www.financespubliques.cgt.fr/content/mise-en-oeuvre-du-compte-personnel-de-formation-la-dgfip>

Vote CGT : Abstention

2/ Mise en œuvre du nouveau protocole de télétravail et bilan du télétravail exceptionnel en 2020-2021

Nous avons rappelé qu'une négociation est actuellement en cours au niveau de la Fonction publique sur le télétravail et que par ce protocole la DGFIP essayait de passer en force au mépris du dialogue social et de la hiérarchie des normes.

Pour cette raison, l'ensemble des organisations syndicales ont refusé de prendre part au vote.

Nous sommes intervenus sur la tenue d'un entretien informel avec le chef de service préalable à toute demande de télétravail dans SIRHIUS. Pour la CGT Finances Publiques 57, si la discussion avec le collectif de travail est importante en matière de télétravail, cet entretien ne doit pas avoir pour but de donner un avis (accord ou refus) avant le dépôt de la demande. En effet, cela serait comme ci lors d'une demande de mutation l'agent devait avoir l'autorisation a de son chef de service avant le dépôt dans SIRHIUS.

Le Directeur nous a assuré que ce n'était pas le but recherché par cet entretien et information en ce sens serait faite aux chefs de service.

Nous conseillons à tous les agents qui se sont vus opposer un refus lors de cet entretien préalable de déposer tout de même leur demande dans SIRHIUS afin d'avoir une réponse écrite et motivée, seul point d'appui pour effectuer un recours.

3/ Bilan des nouvelles modalités de délivrance des quitus et de la mise en place des SGC

En propos liminaire, la CGT a rappelé son opposition au Nouveau réseau de proximité (NRP) dont le SGC est une des composantes. Le NRP organise l'éclatement des 3 missions des trésoreries : la gestion, l'accueil et le conseil. La CGT fait remarquer que l'exercice de ces 3 missions est fortement dégradé.

L'accueil dans les permanences ne permet pas d'apporter une réponse directe aux usagers et nécessite dans la plupart des cas un rappel ultérieur ou une demande d'information au service par l'agent préposé à la permanence. Cet agent ne devient qu'une boîte aux lettres physique. Au cours de ce comité technique a été évoqué les conditions de travail déplorables de ces agents d'accueil (pas de connexion internet, absence d'accès aux locaux, locaux exigus ...). De plus, des agents volontaires pour assurer les permanences ont été évincés au profit de l'équipe de renfort, venant ainsi fragiliser les services sur lesquels ils étaient affectés.

Concernant le conseil, 11 emplois de conseillers aux décideurs locaux (CDL) n'ont pas trouvé preneur au niveau national, dont celui de Hayange. Cela pose question sur l'attractivité de ce métier. Il s'agit d'un agent isolé, seul face aux ordonnateurs, sans équipe et avec une hiérarchie floue entre lui et le responsable du SGC. De plus, pour les collectivités, l'essentiel des questions relève de la gestion et sont adressées au SGC et non au CDL.

Sur la gestion, nous nous étonnons du premier bilan extrêmement positif dressé par la Direction. Lors des visites de l'intersyndicale dans ces services, de nombreux problèmes, notamment sur la charge et le sens

du travail, ont été évoqués par les agents. Les taux de grève du 10 mai ont été significatifs dans les SGC.

L'organisation des SGC n'est pas uniformisée en Moselle. La préconisation en 4 pôles (Dépenses, recettes, recouvrement, comptabilité) de la Direction générale n'a pas été mise en place partout, à la demande des agents, car cela était vu comme une industrialisation et parcellisation des tâches. Un travail par portefeuille a été mis en place. Cependant, avec l'accroissement de la charge de travail avec des effectifs restreints au fur et à mesure des fermetures de trésorerie, cela ne pourra pas perdurer.

Nous rappelons le danger de la mise en place de ces services qui ne nous semblent pas pérennes. En effet les 4 missions des SGC, si elles sont déconnectées entre elles, peuvent être vendues à la découpe à n'importe quel moment.

Le rapport Bassers sur la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable met en danger les missions de dépenses et recettes puisqu'il préconise l'abandon de tout contrôle à priori. De plus, il existe un objectif clair de regrouper l'ensemble du recouvrement (fiscal, SPL et amendes) dans un premier temps au sein des PRS, pour ensuite fusionner avec les recettes sociales (URSSAF) au sein de France recouvrement.

4/ Questions diverses

➤ Accueil téléphonique dans les postes à 4,5 jours

Les nouveaux engagement « Service + » nous ont été présenté lors du CTL du 23/03. Ceux-ci prévoient une uniformisation de l'accueil téléphonique à 30h par semaine dans tous les services du département. Les documents indiquaient un accueil de 6h par jour, 5 jours par semaine.

Ce dispositif uniformisé entre en contradiction avec le protocole 35h à 4,5 jours de certains postes. Dans le document présenté il était demandé aux agents de venir travailler le vendredi après midi, qui est une demi journée de repos pour ces agents. C'est comme si on demandait à des agents travaillant sur 5 jours de revenir le samedi. Nous avons rappelé qu'un protocole voté par les agents lors de la mise en place des 35h ne peut être remis en cause que par un nouveau vote.

Suite à l'intervention de la CGT, la Direction a précisé que les 30h seraient effectuées sur 4,5 jours, comme le demandaient les agents de ces postes.

➤ Restauration des agents de la Paierie départementale

Lors du second confinement, le restaurant administratif Malraux était fermé sans possibilité de restauration à emporter. Les agents de la paierie départementale se retrouvant sans possibilité de restauration, ils ont demandé le remboursement forfaitaire des frais de repas. Cette demande leur a été refusée, car il y a d'autres restaurants ouverts sur la ville de Metz. Le restaurant administratif le plus proche de leur lieu de travail étant à plus de 30 minutes aller-retour, les agents de la paierie départementale ont réitéré leur demande. Un nouveau refus a été adressé par la direction prétextant une distance de moins de 1km.

A la clôture du comité technique local, la CGT a envoyé un mail à la Direction. En s'appuyant sur la note du bureau RH1A et sur le décret du 7 avril 2020, qui ne font pas état de cette distance de 1km, nous redemandons à la direction d'étudier favorablement la demande des agents.

➤ Transfert de la TPH à Legouest et parking

Nous réitérons notre demande sur la gratuité du parking de la future Trésorerie hospitalière installée à Legouest. La Direction ne indique ne pas avoir encore de réponse à nous donner, quelque celle-ci interviendra dans quelques semaines.

La CGT a fait remarquer qu'il aurait été utile pour les agents concernés de connaître cette information avant la campagne de mutations locales.

➤ **Application DEMETER**

L'application DEMETER a été déployée début juin en Moselle en remplacement de l'application Caisse. Dès le départ de nombreuses difficultés sont apparues. Ces difficultés avaient déjà été soulevées par la Meurthe et Moselle, département expérimentateur, et aucune modification n'a été faite avant la généralisation. C'est à se demander quel est l'intérêt des expérimentations.

➤ **Mails de la Banque Postale sur les versements régisseurs**

Depuis le mois de mai, les versements des régisseurs s'effectuent à la Banque postale. La DGFIP reste le comptable et continue de gérer les régies.

En cas d'erreur dans le versement par le régisseur, la Banque postale adresse un mail pour le signaler. C'est au comptable public de régulariser cette erreur. Or, le mail de la Banque postale est adressé à l'ensemble du réseau départemental, ce qui entraîne une charge de travail supplémentaire pour vérifier quelle trésorerie ou SGC est concerné par l'information.

Le Direction a signalé faire remonter le problème à la DGFIP afin que la Banque postale adresse le message au comptable compétent.

➤ **Bug au centre éditique de Mézioux**

De nombreux contribuables mécontents se sont adressés à nos services début juin. En cause, la réception d'une mise en demeure datant de début avril. Nous avons interrogé la Direction sur l'origine de ce bug.

Celle-ci n'avait pas de réponse à nous apporter. Nous avons demandé qu'une information précise sur ce dysfonctionnement soit donnée rapidement aux agents.

➤ **Retour des agents vulnérables**

Nous avons demandé quelles étaient les conditions de retour des agents vulnérables placée en télétravail 5 jours, notamment en cas de vaccination.

La Direction a indiqué avoir communiqué sur ce sujet auprès des chefs de services. Le retour s'effectue après contact avec le médecin de prévention. Une nouvelle sensibilisation des chefs de service doit être faite.

Les élus de la CGT Moselle