



Compte rendu du Comité Technique Local du 16/04/2019

A la demande de l'intersyndicale, le Comité technique local s'est ouvert sur la question de la géographie revisitée.

Le Directeur n'a pas apporté d'éléments nouveaux à ce sujet. Les cartes sont toujours en attente de validation auprès de la Direction générale car le ministre souhaite les voir toutes. Il n'est pas à exclure une visite de Darmanin dans notre département pour effectuer le service après vente de la réorganisation.

Quelques éléments sont ressortis :

- Dans le cadre des orientations nationales, séparation fonctionnelle et géographique des tâches de gestion et des tâches de conseil aux divers publics (particuliers, entreprises, collectivités)
- S'appuyer sur le télétravail pour faciliter les réorganisations
- Pas de déconcentration des services messins sur le département
- Pas d'agence comptable en Moselle en 2020. Toutefois, l'exemple de la ville de Bobigny, candidate à l'agence comptable, nous montre qu'il faut rester vigilant (le directeur du 93 avait pourtant tenu le même discours que le nôtre).
- En lien avec chaque Établissement public de coopération intercommunale (EPCI), un cadre supérieur assurera des missions de conseils. « Il n'aura pas le statut de comptable mais toutes les apparences », dit le Directeur.
- Pour le nombre d'implantations, la réponse du Directeur est plus que vague « Les services de gestion seront d'un nombre suffisant pour couvrir le département »
- Concernant les suppressions d'emploi, la Direction n'a pas les chiffres mais considère que cela n'a pas d'importance pour le fonctionnement des nouvelles structures
- Les situations personnelles des agents seront étudiées individuellement de façon « chirurgicale »

Pour la CGT, il est inadmissible de ne pas avoir cette nouvelle carte d'implantation géographique. La note indiquait des premières retombées au mois d'avril. Le temps de la « concertation » va s'en trouver réduit d'autant.

Pour la CGT, cette géographie revisitée est la résultante des suppressions d'emplois massives à la DGFIP. La Direction est en train de créer un service public bas de gamme, toujours plus éloigné des populations et de leurs besoins de service public de proximité. Nous rappelons que cette question a été l'un des éléments déclencheurs de la crise des Gilets jaunes.

Nous remarquons ironiquement que la Direction vient d'inventer le cadre « Canada dry » qui risque d'avoir le travail d'un comptable sans la rémunération.

Sur l'étude chirurgicale des cas individuels, la CGT émet plus que des doutes. L'exemple de la carte revisitée de la Corrèze est frappant avec 25 % des agents subissant une restructuration géographique. Avec de tels taux de restructurations, cumulés à la réforme des mutations, le traitement chirurgical des cas individuels risque vite de se faire à la tronçonneuse.

1/ Bilan 2018 et plan local de formation professionnelle 2019

En Moselle, le nombre de jours de formation (continue, initiale, préparation aux concours) a fortement augmenté, passant de 3686 en 2017 à 5435 en 2018. Toutefois, le ratio de jours de formation par agent n'est que d'environ 4 jours par an (sachant que des agents ont fait plusieurs formations). La CGT fait remarquer que le nombre de jours par agent n'est pas homogène en fonction du grade :

A+ : 0,08 jour par agent
A : 6,67 jours par agent
B : 3,58 jours par agent
C : 4,26 jours par agent

Pour la CGT, il ne devrait pas y avoir tant de disparité en fonction du grade.

Concernant l'équipe de formateurs, elle est composée à 70 % de cadres A ou A+. Malgré un effort en 2018 pour intégrer davantage de cadres B et C, nous sommes loin du compte. **La CGT revendique que l'équipe de formateurs doit être ouverte à tous selon ses compétences.**

De nombreux collègues souhaitent intégrer cette équipe mais ne connaissent pas la marche à suivre. La CGT a demandé une action de communication de la Direction à destination de tous les agents.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le compte personnel de formation (CPF) a remplacé le droit individuel à formation (DIF). Pour la CGT, ce nouveau dispositif ne doit pas retomber dans les mêmes errements que l'ancien, il doit être un droit nouveau opposable. Pour y parvenir, la formation doit se faire à l'initiative de l'agent, sans être soumise à l'autorisation de l'employeur. Les agents doivent pouvoir se servir de ce dispositif y compris pour changer totalement d'orientation professionnelle et quitter **volontairement** leur administration.

Nous rappelons aux agents que tout refus d'une formation doit se faire par écrit.

Vote : abstention.

Explication de vote : La CGT refuse le principe de formation qui prend une place de plus en plus importante, dénonce la baisse des effectifs du service de formation professionnelle.

2/ Modification des horaires du CFP de Thionville

Les agents ont émis le souhait de changer les horaires d'ouverture du jeudi après midi.

Vote : abstention de l'ensemble des organisations syndicales.

3/ Point sur la mise en œuvre progressive des nouveaux horaires

Suite au dernier CTL, de nouveaux horaires sont mis en place à partir du 1^{er} mars 2019 dans les SIP, avec ouverture uniquement les matins et le jeudi après midi sans rendez-vous.

A partir du 1^{er} juillet 2019, les jeudis après midi seront consacrés à l'accueil sur rendez-vous par internet.

La CGT est intervenue pour que la Direction ne laisse pas les CFP ouverts lors de ces accueils sur rendez-vous. Il y a trop de risque de frictions avec les usagers n'ayant pas de rendez-vous.

4/ Fin de l'expérimentation des créances de contrôle fiscal prises en charge par le PRS de Nancy

En 2015 a été lancée une expérimentation visant à confier le recouvrement des créances issues du contrôle fiscal externe à un PRS dédié supra départemental (PRS de Nancy pour la Moselle). La Direction générale n'a pas jugé cette expérimentation concluante (éloignement des acteurs et multiplicité des interlocuteurs pour les redevables).

A partir du 1^{er} avril 2019, les créances issues de contrôles par la DIRCOFI seront prises en charge par le PRS de Moselle, à emplois constants. Cela représentera pour le PRS de Moselle 268 dossiers supplémentaires.

La CGT a fait remonter les problèmes déjà existants au PRS avec un sous-effectif chronique. Comment les collègues pourront-ils faire face à cet afflux de travail ?

Le Directeur a affirmé vouloir combler les carences d'emplois lors du prochain mouvement de mutations, dans la limite du possible.

5/ Bilan de la campagne d'évaluation 2018

C'est le premier bilan de campagne d'évaluation après la suppression des majorations/réductions d'ancienneté.

Il y a eu 6 recours devant l'**autorité hiérarchique** (AH) (2 pour les cadres A, 1 pour les B et 3 pour les C). Seulement 3 dossiers sur les 6 ont eu une suite en CAP Locale et 1 en CAP Nationale.

- Pour les inspecteurs, 1 accord partiel et 1 rejet.
- Pour le contrôleur, 1 rejet de l'AH et de la CAPL.
- Pour les agents, 2 accords partiels de l'AH et 1 rejet ; à l'issue de la CAPL 1 accord partiel et 1 rejet ; en CAPN 1 rejet.

La CGT considère qu'il n'y a pas seulement 6 agents mécontents de leur évaluation en Moselle. La lourdeur de la procédure et la fin des réductions d'avancement ont freiné nombre de collègues. Avec la mise en place du RIFSEEP et la fin du recours en CAPN, le nombre de recours en CAPL risque d'exploser, l'évaluation ayant une incidence directe sur la rémunération des agents.

6/ Questions diverses

Trois points ont été abordés : les cahiers revendicatifs, la mise en place du télétravail et la prime PAS.

➤ Cahiers revendicatifs

Le Directeur a fait un point sur les cahiers revendicatifs remis par l'intersyndicale début février. La CGT considère que l'étude de ces cahiers aurait dû faire l'objet d'un Comité technique local de plein exercice.

Une grande partie des revendications porte sur les problématiques emploi, promotion, rémunération, charge de travail. Le Directeur relayera ces revendications auprès de la Direction générale, car il estime que ce n'est pas de sa compétence.

En revanche, le Directeur nous a fait part de sa « philosophie » concernant le dialogue de gestion. Il a demandé à tous les chefs de service de réunir leurs équipes avant et après le dialogue de gestion.

➤ **Télétravail**

La campagne s'est achevée au mois de mars. 42 demandes ont été faites sur le département (1A+, 14A, 15B et 12C ; 29 femmes et 13 hommes). A ce stade, 35 demandes ont eu un avis favorable et 7 un refus (6 suite à un avis défavorable du chef de service et 1 pour cause d'éloignement trop important).

Pour la CGT, le refus de télétravail est un refus de position, pour lequel l'agent peut faire un recours en saisissant le CAPL. Nous conseillons à tous les collègues qui se voient apposer un refus, de contacter la CGT.

➤ **Prime PAS**

La Direction a donné comme périmètre celui de la note nationale. Sont éligibles à la prime exceptionnelle, les agents en lien avec les usagers particuliers, collecteurs et collectivités, sur la question du PAS.

En Moselle, elle a concerné 528 agents (135 en SIE, 220 en SIP, 169 en Trésorerie, 4 en Direction). Sont concernés les catégories A, B, C, et A+ jusque AfIPA inclus (44 A+, 48 A, 435 B et C).

La CGT est intervenue pour savoir si la prime était cumulable avec la prime de caisse. La réponse est oui. Pour les agents ayant subi un refus pour ce motif, faites le remonter. La CGT a demandé si les chefs de services avaient une enveloppe fermée de primes à « distribuer ». La réponse est non.

Concernant le retard de versement de la prime de caisse et d'accueil (fin mars au lieu de fin février habituellement). La Direction a évoqué un dispositif national d'étalement des primes pour que les CSRH locaux puissent traiter les payes. Cette information aurait été diffusée aux agents sur Ulysse national.

Les élus de la CGT Moselle