



COMPTE-RENDU CTL DU 5 MARS 2019

1) Bilan de la gestion budgétaire 2018 / Budget 2019 de la DDFIP (pour information)

On ne va pas vous mentir, pendant longtemps on a préparé ce point sous un angle comptable : combien dépensons-nous ? Pour quelles opérations ? Les dotations et crédits alloués permettent-ils d'arriver à l'équilibre budgétaire ?

Mais, depuis que notre ancien directeur nous avait expliqué qu'il n'existait pas de budget local en soi, qu'il ne s'agissait en fait que d'une partie du budget national et qu'il était tout à fait possible de présenter un budget local déficitaire, on voit les choses autrement !

Maintenant, on sait ce que le national nous alloue et pour ce qui est des dépenses, on a bien compris que la politique du local c'est : on veut ou on veut pas ? Parce que même si elle n'a pas le budget mais qu'elle veut, notre direction peut !

Ne vous réjouissez quand même pas trop vite parce que c'est rarement au bénéfice des agents...

L'avantage de ce point à l'ordre du jour du CTL c'est surtout que la direction est contrainte de nous révéler des éléments qu'elle peine à fournir au courant de l'année comme par exemple le déménagement de l'été dernier de la cité vers Dollfus qui s'élève au final à la bagatelle d'environ 92 000 € !

Autant vous dire qu'en contre-partie, il va falloir rendre une belle copie au national et c'est bien ce que notre direction compte faire. Le 31 janvier, la BLIC a rédigé une batterie de notes officialisant les mesures d'économies suivantes :

- la rationalisation des dépenses d'affranchissement. Bein oui chers agents, si vous pouviez arrêter de gaspiller en envoyant des lettres recommandées avec accusé de réception à tout bout de champ, on sait bien que c'est tellement plus rapide de faire un recommandé qu'un courrier simple qui lui même est moins chronophage qu'un courriel... Et puis cette manie aussi de vouloir envoyer des courriers tous les jours ?! Franchement, deux départs par semaine c'est largement suffisant non ? Bon, pour les chanceux en poste à Colmar (Bruat et cité), rassurez-vous, comme vous partagez votre site avec des services de direction, vous aurez le privilège d'avoir votre courrier affranchi tous les jours !

- la suppression des imprimantes individuelles et l'optimisation de l'utilisation des mopieurs. Pourquoi vouloir imprimer à la hâte le fruit de votre travail ? Rien de tel qu'un peu de marche pour vous rendre au mopieur ! Et puis, réapprenez à profiter de vos collègues ! Entre 15 et 20 utilisateurs pour un même mopieur, c'est certain les liens humains vont se recréer dans la file d'attente.

- la limitation des stocks de fournitures administratives par une mutualisation des stocks pour les sites multi-occupants et un double contrôle des commandes. Finis les stylos Mont Blanc, les feuilles Clairefontaine et les agenda Quo Vadis avec reliure en cuir pour les agents et lapidation publique pour les responsables des cartes d'achats complices !

- la diminution des recours aux transporteurs de fonds. Sur ce point, on n'a pas eu goût à l'ironie, il est question de collègues qui s'exposent à des risques en se déplaçant avec des fonds. Nous sommes navrés de constater que l'économie budgétaire prime sur la sécurité des agents. Nous avons exigé que seuls les responsables de poste volontaires se chargent de cette mission, pas leurs adjoints. La direction a assuré que pour les sites concernés, les responsables étaient tous volontaires et qu'en cas d'absence, le dégageant ne serait pas confié à une autre personne et serait simplement reporté.

Si vos chefs de services ne vous ont pas relayé les notes, alors qu'ils auraient dû, nous vous invitons vivement à les consulter, elles sont disponibles sur Ulysse 68.

2) Accueil de l'utilisateur « particulier » (pour information)

On pensait qu'il s'agirait d'évoquer les difficultés des agents suite à la mise en place du prélèvement à la source (point que nous avons demandé de mettre à l'ordre du jour du dernier CTL) mais pas du tout...

En fait, c'était juste un point d'information sur les aménagements des horaires d'ouverture au public des unités territoriales du Haut-Rhin en application de la circulaire n° 158-2014/2014/09/10269 en fonction du nombre d'habitants de la commune d'implantation du site, le flux d'accueil et les signalements.

Nous n'avons pas creuser le sujet et à vrai dire personne ne l'a fait : ni les autres organisations, ni la direction... Au final, ce point n'a servi à rien.

3) Modification du règlement des horaires variables de la trésorerie de Sainte Marie aux Mines et du SIP de Colmar : résultat du vote **(pour information)**

Après avoir reçu un avis favorable des organisations syndicales lors du dernier CTL, la direction a consulté les agents de ces deux services.

Compte tenu des résultats de ces deux consultations, à compter du 1^{er} avril 2019, ces deux services voient leurs plages horaires modifiées comme suit :

- 7H – 9H30 : plage variable ;
- 9H30 – 11H30 : plage fixe ;
- 11H30 – 14H : pause méridienne ;
- 14H – 16H : plage fixe et ;
- 16H – 18H30 : plage variable.

4) Expérimentation PRS DIRCOFI – Décision du CTR du 22/01/2019 **(pour information)**

A compter du 1^{er} avril 2019, les créances émises par la brigade DIRCOFI Nord et Est ne seront plus prises en charge par le PRS 59 mais par les directions compétentes en fonction du lieu de résidence du contribuable.

L'expérimentation de la gestion des créances DIRCOFI par un PRS unique au lieu du PRS 68 a révélé la nécessité de ne pas éloigner les acteurs du contrôle fiscal et ceux du recouvrement.

Alors franchement, celle-là on ne s'y attendait pas !

Une expérimentation qui se solde par un échec, on a déjà vu. L'aveu de l'échec par la DG, on a déjà vu. Mais une expérimentation qui échoue et qui est abandonnée, c'est exceptionnel !

Bon, on vous rassure, tout n'a pas changé... Si la charge de travail arrive dès le 1^{er} avril au PRS 68, rien n'est prévu concernant l'emploi qui avait été « transféré »/perdu lors de la mise en place de l'expérimentation.

5) Télétravail **(pour avis)**

A compter du 01/01/2020, tout agent pourra prétendre au télétravail pour convenance personnelle.

Une campagne particulière a eu lieu pour une mise en place test du 01/09/2019 au 31/12/2019.

Pour les représentants FO-DGFIP68, le télétravail n'est qu'une excuse pour palier l'incapacité de notre direction à fournir un cadre de travail convenable à ses agents et, pire, un outil pour préparer la géographie revisitée qu'elle s'évertue à nous cacher.

De plus, nous craignons que ce dispositif nuise à la cohésion des services en isolant les agents qui n'ont déjà plus tous le sentiment de faire partie d'une équipe tant le pilotage est flou et les objectifs toujours plus importants, parfois contradictoires et toujours plus stressants.

Nous avons voté contre ce point.

Pour autant, ce droit est offert à tout agent et notre devoir est de veiller à ce qu'il soit valablement mis en place donc voici les points essentiels à retenir si vous êtes intéressé.

Pour 2019, la direction locale s'est fixé un quota de 15 agents en télétravail, elle espère atteindre l'objectif de 10 % de l'effectif d'ici 2022.

Excepté pour 2019, chaque année il y aura une campagne en septembre N pour étudier les dossiers éligibles au 01/01/N+1.

Les demandes se font à l'initiative des agents et seront instruites par une commission composée de représentants de la Stratégie, de la BLIC, des RH, de l'assistante de prévention et des responsables métiers. Les chefs de service donneront leur avis et pourront s'entretenir avec les agents demandeurs mais la décision ne dépendra pas de leur seule décision.

Outre les explications présentées par l'agent à l'appui de sa demande, il sera tenu compte des contraintes nationales (certains métiers et applications sont exclues du dispositif), des conséquences sur le service et la direction sera particulièrement attentive aux risques psycho-sociaux (isolement, charge de travail,...). Néanmoins, à ce jour, la direction n'est pas en mesure de nous présenter clairement les métiers exclus.

Retenez aussi que le télétravail nécessite une assurance personnelle de l'agent.

Sachez que nous nous rendons disponibles pour vous accompagner et que tout refus devra être motivé et pourra faire l'objet d'un recours en CAPL.

Enfin, reprenez que le télétravail pour motif médical, qui existe déjà, perdure, il n'est pas régi par les mêmes règles : il est hors quota et l'instruction des demandes se déroule tout au long de l'année au fur et à mesure des réceptions des demandes.

6) PLF 2019 – Emplois à la DDFIP du Haut-Rhin : actualisation **(pour avis)**

Comme nous vous l'indiquions dans notre dernier compte-rendu, le PLF devait être modifié parce que le national n'avait pas fourni les bonnes informations au local...

Par rapport au dernier projet, la direction, la trésorerie de Ferrette et le SIE de Colmar perdent chacun un poste de catégorie B et la trésorerie de Ferrette, le SIE de Colmar et le SIP de Thann bénéficient chacun d'une annulation d'une suppression d'un poste de catégorie C.

7) Questions diverses

a) Objectifs du contrôle fiscal (CF)

Si nous comprenons que le détachement soit la seule solution pour résoudre des problématiques particulières, nous avons toujours critiqué les détachements initiés par la direction parce que c'est enfreindre les règles de gestion communes à tous les agents en n'offrant aucune garantie à l'agent détaché.

Nous avons toujours exigé que les détachements ne créent pas de surcharge de travail pour les services que le détaché quittait. En matière de CF, il était admis que les objectifs des services, fixés par l'inter-région, seraient négociés en tenant compte de ces détachements.

Or, la division du contrôle fiscal a obtenu en décembre 2018 le détachement pour début janvier 2019 d'un agent en poste en BDV de Mulhouse. Le hic, c'est qu'elle n'a pas jugé utile de modifier les objectifs et ce n'est qu'en février que les agents ont appris qu'ils devaient rendre des dossiers en plus pour pallier l'absence du collègue détaché.

La division du CF étant juge et partie, il était nécessaire que la situation soit éclaircie à un niveau hiérarchique supérieur.

Selon la direction, elle a tenté de renégocier les objectifs mais sans succès à son regret. C'est donc la faute de l'inter-région, elle ne peut rien y faire... Si l'objectif n'est pas atteint, elle en assumera la responsabilité !

Elle oublie un peu vite que l'inter-région n'a pas imposé le détachement et que c'est ça qui est la cause du problème ! Quant à la responsabilité, les vérificateurs ne sont plus dupes des belles paroles du début d'année qui sont systématiquement suivis des coups de pression en fin d'année parce qu'il n'est pas concevable que l'objectif CF ne soit pas rendu... Leur conscience professionnelle pourrait bientôt montrer ses limites...

b) Les frais de déplacement

La note de revalorisation de frais de déplacement promise par Monsieur DUSSOPT l'an passé est enfin sortie et applicable depuis le 01/03/2019.

Malheureusement, elle n'est pas rétroactive, tous les déplacements réalisés avant le 1^{er} mars seront donc remboursés selon l'ancien barème.

Pour FO-DGFIP68, refuser cette rétroactivité c'est discriminer les agents qui se sont déplacés avant le 1^{er} mars et c'est une nouvelle illustration de la pauvreté, pécuniaire et morale, de notre DG.

c) Espace de co-working

La direction réfléchit à la mise en place d'espaces de co-working. Des salles mutualisées pourraient ainsi être mise à disposition pour une partie du personnel avec un planning de réservation.

Pour le moment, la réflexion est engagée pour les EDR mais d'autres services pourraient en bénéficier.

d) Simplifions ensemble

Comme vous tous, on a reçu du service communication un mail pour participer à la grande consultation « simplifions ensemble ».

Si vous vous y êtes intéressé, vous avez constaté que c'était une entreprise privée qui réalisait cette enquête et qu'on était fortement invité à se connecter via Facebook ou gmail ou en utilisant notre boîte professionnelle.

Il nous a semblé étrange qu'autant de prestataires extérieurs interviennent alors même qu'on ne cesse de nous mettre

en garde contre le piratage informatique (vous vous souvenez de la campagne de test et des mails d'illustres émetteurs ?). Du coup, on s'est dit que notre direction pourrait nous éclairer.

Et bien, on n'a pas été déçu, presque personne ne savait de quoi on parlait ! Les rares qui nous ont compris avaient juste lu le mail comme nous...

Autant dire : circulez ! Rien à dire !

e) Les cellules CSP

Les représentants FO-DGFIP68 ont interrogé la direction sur la situation des cellules CSP.

Après avoir concédé que ces cellules n'auraient pas de pilotage d'ici le 01/09/2019, la direction a précisé que le rapprochement de ces cellules au PCRП était ciblé au 01/09/2020 et que pour le moment il s'agirait d'un pilotage commun sans déménagement.

Tu m'étonnes ! Le PCRП, violemment déménagé l'été dernier, ne dispose déjà pas d'assez de surface pour travailler correctement, la direction qui ne trouve pas de solution n'ose pas envisager de faire venir de nouveaux collègues, bureaux et dossiers...

f) Les relations PCRП-SDE

Lors du dernier CTL, la direction nous avait indiqué que le protocole de liaison PCRП-SDE était en cours. A priori, il est signé mais il ne nous a pas été communiqué.

La direction a toutefois reconnu l'existence d'une problématique applicative qui oblige les agents du PCRП à se déplacer à la cité pour consulter et emporter des documents. C'est évident que si les documents ne sont pas saisis, les applications ne servent à rien...

En ce qui concerne les déplacements, les représentants FO-DGFIP68 ont demandé que la direction assouplisse les règles de gestion relatives aux pointages et accordent aux collègues du PCRП un ordre de mission permanent qui les couvriraient lors de leurs déplacements et qui les dispenseraient de dépointer et régulariser dans SIRHIUS.

A toutes fins utiles, il est rappelé aux collègues qu'au cas où ils devraient transporter une grande quantité de documents, ils peuvent utiliser le véhicule de service (Clio) stationné à Dollfus pour se rendre à la cité.