

## Compte rendu du CTL du 24 juin 2014.

### Points soumis au vote :

#### I) Modifications des horaires d'ouverture au public du CFP de Duclair.

La direction nous a présenté la demande du poste qui a été validée.

Rappel : dès la mise en place de l'ARTT, **F.O.** a dénoncé le non remplacement des effectifs suite à la mise en place des 35 heures. Cette mesure représentait alors, pour les seuls services du Trésor, une perte sèche estimée à 2000 emplois posant alors de sérieuses difficultés de fonctionnement à venir pour nos services. Cependant, **F.O.** a décidé de ne pas aller à l'encontre de la demande des agents afin que la situation dans les postes ne soit pas encore plus intenable, d'où le vote traditionnel d'abstention.

#### II) Départementalisation des procédures collectives (réexamen suite à CTL du 26 mai)

Le sujet, unanimement rejeté lors du CTL précédent a été représenté avec des modifications tenant compte des interventions des O.S. lors du CTL précédent :

Les locaux ont été trouvés : « La cellule "procédures collectives" du PRS sera installée dans deux bureaux situés au 4ème étage du bâtiment D, sans finalement affecter les autres espaces occupés par les agents du SIE »

La Direction nous informe qu'une note de la Direction Générale en date du 19 juin donne beaucoup plus d'informations que précédemment. Un G.T sera réuni afin de traiter des cas particuliers très précis qui devront être complétés au niveau local. Un protocole sera alors établi.

Vote unanime « contre » .

**F.O.-DGFIP 76** rappelle le cadre de la procédure qui relève de la démarche stratégique et crée une « industrialisation » de la mission. Le PRS est soumis à multiples protocoles qui finissent par rendre la situation ingérable. Plusieurs « volontaires » arriveront par voie de mutation, rien ne dit que ce type d'activité peut leur convenir. IL faudra donc être extrêmement vigilant !.

**F.O.** regrette qu'un calibrage précis de la charge sur l'ensemble des postes du département n'ait pas été réalisé au profit d'une estimation très hétérogène de traitement des dossiers basée sur un échantillonnage issu d'autres départements.

Cela aurait eu l'avantage de cibler réellement le nombre d'emplois en charge de la fonction et de mesurer ainsi les « suppressions de poste » engendrées par ce processus stratégique d'industrialisation.

#### III) Formation professionnelle : bilan 2013 et projet de plan départemental 2014.

Après une présentation du bilan et du projet, **F.O.-DGFIP 76** est intervenu sur les points suivants :

- **Baisse du nombre de candidats** aux concours : de nombreux jeunes collègues hésitent maintenant à passer les concours. Les inconvénients sont plus nombreux que les avantages qui en résulteraient : risque d'éloignement au moment de l'affectation, aucun intérêt financier, voire dégradation et complication à titre familial.
- **Auto censure liée au nouveau système des frais de déplacement**, tant côté agents en formation que des formateurs (qui sont très mal remboursés des frais occasionnés)

- Constat d'une augmentation conséquente de **déprogrammation de stages**, parfois au dernier moment, faute de participants.( charge de travail trop lourde qui amène les collègues à annuler, si billets pris, il faut annuler, etc.... Situation pénible à tous les niveaux)
- **Plannings** pas toujours adaptés (surcharge métier télescopant la période de formation)
- Nombre important de **formations obligatoires** qui laisse moins de temps pour les formations métiers choisies ou concertées avec le responsable hiérarchique, ou pire de ce fait, refusées par lui.
- **Formations obligatoires pour les personnels encadrants** : vu le peu de journées de formation eu égard au nombre de collègues concernés, **F.O.** s'interroge sur le caractère « toujours obligatoire » et « pour tous » de ces formations !
- **Modules nationaux souvent inadaptés** en terme de pédagogie et/ou de contenu et donc repris par les formateurs locaux, ce qui génère une charge de travail importante qui ne devrait pas leur incomber ! !
- **Documentation adressée par voie de mail ultérieurement** au déroulement du stage avec disparition des supports, tels les diaporamas.

Ce sont des économies de bouts de chandelles très préjudiciables à la qualité des formations.

- **L'e-formation** qui montre ses limites (ex Chorus DT)

La formation présentielle permet l'échange entre agents et formateurs, l'e-formation doit donc rester un complément et s'exercer dans des conditions adaptées pour les agents (de façon isolée, en continu, sur un poste dédié distinct du poste de travail habituel et avec le temps nécessaire pour s'y consacrer)

Enfin **F.O.** tient à souligner, face aux **difficultés du module FDD, le travail des collègues « BILI »** qui font preuve de grand professionnalisme afin d'assister les agents à saisir leurs frais de déplacement vu la complexité de l'application qui ressemble à un « parcours du combattant ».

**F.O.** souligne également la qualité du guide « pas à pas » rédigé par un responsable de la division locale (document repris d'ailleurs par d'autres départements) qui représente une aide précieuse pour tous. Les élus **F.O.** demandent qu'un « exemple type » soit annexé systématiquement aux ordres de mission. cela ferait gagner un temps précieux et pourrait soulager, à terme, les collègues du BILI.

La Direction locale prend acte des interventions et partage globalement l'analyse de nos élus  
Vote : **F.O.** est la seule organisation à voter « contre » en apportant la précision suivante : **ce vote exceptionnel est un « vote sanction » à l'encontre de la Centrale** (en raison de toutes les problématiques évoquées ci-dessus) **et non de l'équipe locale** qui doit d'ailleurs être félicitée de la qualité du travail fourni dans un contexte difficile.

### **Points pour information :**

#### **I) Expérimentation de la cellule téléphonique à Rouen :**

Suite à l'échec de la mise en place de la cellule de Rouen en 2013, la Direction locale a réuni des Groupes de Travail afin de reprendre l'expérimentation en tenant compte des difficultés rencontrés précédemment.

Le recrutement des agents s'est opéré sur la base du volontariat avec un pilote dédié : 7 volontaires actuellement sur 9 postes à pourvoir. Un nouvel appel est en cours. Si les postes restent vacants, ils seront proposés aux agents arrivant par mutation. Durant la période « test » (septembre/mi décembre) la cellule fonctionnera comme un service à part entière. Aucune demande de renfort ne sera sollicitée dans les autres services en cas d'absence.

Un protocole est en cours précisant les horaires d'ouverture de la cellule, matériel, locaux, périmètre et principes d'organisation, formation, management et pilotage.

Les élus **F.O.** relèvent le nombre de volontaires à ce stade, démontrant que les G.T. ont mieux répondu pour grande partie à leurs demandes.

**Quelques questions restent cependant en suspens** suite à une visite de service de notre organisation sur un site en particulier :

- Sommes nous dans un cadre de **volontariat total** et non pas du volontariat désigné d'office ? (notamment sur les derniers postes vacants)

*Réponse* : aucune pression ne sera exercée, les derniers postes vacants seront proposés aux nouveaux arrivants si la relance de juin ne donne rien. (ndlr : dernière nouvelle, nous en sommes à 8 volontaires... ! et nous serons vigilants sur ce point)

- La **date de formation** (début juillet) ne paraît pas satisfaisante pour prise de fonction en septembre (une formation n'est efficace que si elle se fait juste avant la prise de fonction, sans compter la période estivale conçue pour faire la coupure avec le quotidien si possible !) De plus, si le dernier « volontaire » arrive par voie de mutation, il ne pourra y participer !! Nous demandons donc à la Direction d'y réfléchir et de reporter, si possible, la formation à début septembre.

La direction n'y semble pas opposée. (affaire à suivre)

- Le **protocole d'horaires** semble poser question : en dehors des 6 heures consacrées au téléphone, 1h30 d'activité est dédiée à la gestion des mails. Certains collègues craignent de ne pouvoir traiter la masse des mails, notamment après des journées d'appels téléphoniques très difficiles.

- De plus, certains collègues s'interrogent sur la difficulté de gestion du « **mode pioche** » pour traiter les mails des 3 SIP.

*Réponse* : chacun organisera sa période de gestion, possible d'arriver de bonne heure et commencer par ce travail avant l'accueil téléphonique par exemple. La gestion des mails sera organisée par le responsable, si difficulté en fin de journée, sera traité ce qui pourra l'être par l'agent, aucune pression exercée... En cas de besoin, les services de gestion aideront.

Sur le mode pioche, c'est le responsable qui encadrera... Les redevables seront invités à indiquer dans les « objets » des messages envoyés la mention « cellule téléphonique », ce qui devrait permettre d'effectuer le routage vers le bon service gestionnaire.

- Cette cellule est censée **limiter les appels dans les services**, beaucoup de collègues sont dubitatifs, d'autant que sur le secteur recouvrement, un comptable nous a rappelé que sa responsabilité personnelle et pécuniaire était en cause, tous types de dossiers devraient passer par ses services directement.

Les collègues du secteur recouvrement ne sont pas volontaires d'autant qu'une cellule téléphonique est totalement opérationnelle à leur niveau depuis des années.

Enfin **F.O.** rappelle avoir abordé lors d'un CTL précédent une **expérimentation au CIS** de Rouen impactant le département de l'Oise (**centre de contact**)

Aussi, l'expérimentation de la cellule des SIP est-elle provisoire cette année avant de généraliser le centre de contact ? autre interrogation : l'adossement de la cellule téléphonique à la cellule d'accueil physique semble envisagé. Qu'en est-il vraiment ? La réflexion sur un accueil téléphonique n'est pas une nouveauté au sein du réseau. Le danger pour **F.O.-DGFIP 76** réside dans l'inter régionalisation et l'industrialisation des missions en droite ligne de la Démarche Stratégique... Ce qui représentera un éloignement des usagers et des suppressions d'emplois.

*Réponse* : La direction locale reconnaît que la cellule a vocation à devenir une structure pérenne, et que l'adossement avec l'accueil physique des SIP Jean Moulin n'est pas à exclure afin de créer un seul et véritable service d'accueil unifié, avec un responsable en titre à sa tête.

## **II) Reclassement d'un poste d'AFIP en AFIPA (opération d'ordre)**

Mises à jour opérées par la D.G. des emplois d'AFIP consécutive aux évolutions organisationnelles ou d'exercice des missions.

Pour le 76 : ajustement de l'emploi du responsable de division « affaires économiques » au regard du grade de l'actuel titulaire du poste.

### **III) Analyse du baromètre social de la DGFIP et de la DRFiP76.**

En raison de l'heure avancée, le sujet a été reporté à un C.T.L. prochain.

#### **Question diverses F.O. :**

**Situation d'un agent reçu à un concours** mais dont la durée des services (contrôlés à posteriori) ont été invalidés. L'agent n'est donc plus reçu au concours ! ? ! !....

Ce cas n'est pas isolé, loin de là, plusieurs dossiers ont été remontés des départements auprès de notre Organisation Syndicale qui est intervenue auprès des services de la D.G. (sur des situations différentes)

Aussi, **F.O.-DGFIP 76** demande qu'un contrôle des durées de services en amont du concours soit à nouveau mis en place dès à présent. (ce qui était fait antérieurement à la fusion, les effectifs des services à l'époque le permettant !)

C'est certes un travail important pour le SRH mais on ne peut tolérer une telle situation, les baisses d'effectifs amènent des situations ubuesques et surtout terribles à vivre pour les collègues concernés!

La Direction locale nous informe que le sujet a amené la D.G. et l'ENFIP à revoir leur copie. Un retour au contrôle des dossiers au moment du dépôt de candidature est envisagé.

#### **Déménagement du CFP du Havre Hospitalier :**

Les agents nous ont alerté du déménagement de leur Trésorerie dans les locaux actuellement occupés par la Recette des Finances Territoriale.(Immeuble Colbert)

Les locaux actuels sont de fait vétustes et le bailleur actuel ne fait pas les mises en conformité. Cependant, les agents se sont sentis exclus de ce débat, et que la décision s'est prise sans véritable concertation préalable.

Le relatif éloignement du Centre Ville pose le problème de la restauration du midi (le poste ne bénéficie pas des tickets restaurants) et du stationnement même si la direction leur annonce 8 places de parking (effectif total : 25 agents)

La population fréquentant ce poste risque également de se reporter sur les sites à proximité du Havre Municipale et de l'Hôtel des Finances, allongeant encore sur certaines périodes les files d'attente déjà importantes...

La direction précise que le coût actuel des locaux du CH est aussi lourd que celui du « Colbert » Elle a cherché en centre ville d'autres locaux mais la proposition qui s'est offerte n'a pu aboutir. Le Colbert est donc une possibilité immédiate de relogement d'un dossier fort ancien.

Pour les tickets restaurant, le chef de pôle missions Transverses et nouveau Président du CDAS va revoir le sujet.

Affaire à suivre...

#### **Informations de la Direction :**

- Une nouvelle division au sein du pôle Gestion Publique a été créée officiellement (la 6<sup>ème</sup>) : celle du Centre des Services Bancaires Ouest.

- Projet de regroupement CDI/CDIF : la direction doit faire remonter son projet local pour le 28 juillet. La réflexion est en cours.

\*\*\*\*\*