

Compte rendu du CTL du 04/07/2014

- 1- **Prime d'accueil**
- 2- **Baromètre social**
- 3- **Questions diverses**

1- Prime d'accueil

Extrait de la liminaire de FO lue en séance sur la prime d'accueil

« Le caractère contraignant et restrictif de son périmètre de mise en oeuvre va ainsi générer beaucoup de mécontentement et de dissension entre les bénéficiaires, les bénéficiaires partiels et les exclus.

Par exemple, un caissier à temps plein qui perçoit une indemnité de caisse ne peut pas prétendre à la prime d'accueil, alors que la totalité des caissiers du département assurent également des fonctions d'accueil.

Par ailleurs l'indemnité de caisse est d'environ 300 euros brut pour un agent exerçant cette activité à temps plein, alors que la prime d'accueil est de 400 euros brut. Où est l'égalité de traitement sur le sujet ?

Aujourd'hui, de nombreux agents nous ont fait part de leur mécontentement et s'estiment injustement lésés et écartés du dispositif. Si des erreurs de recensement sont constatés dans les postes et services du département, disposez-vous, Monsieur le Président, d'une enveloppe budgétaire qui permettrait de corriger et de « rattraper » ces manquements ? »

FO a rappelé à la direction que la mise en œuvre à la « va-vite » de cette prime avec un timing serré pour un paiement en juin 2014, n'a pas forcément aidé dans le recensement des agents et dans la transmission des données à la DDFIP (le tout en 3 jours).

FO espère que les modalités de versement de la prime 2014 versée en 2015 soient beaucoup plus claires et surtout plus justes.

Suite à notre demande dans notre liminaire, la direction a accédé à notre requête et si des erreurs ont été constatées dans les postes et services du département, elle dégagera des crédits budgétaires pour régulariser ces situations.

On espère également que la prime de caisse soit alignée sur la prime d'accueil. Un groupe de travail national devrait se tenir avant l'automne pour évoquer ce sujet (100 euros d'écart !).

Pour FO, la Direction Générale a mal appréhendé le dispositif et notamment la mise en œuvre sur des petites et moyennes structures (par exemple les trésoreries). La distinction entre accueil généraliste et accueil spécialisé est infime et prête vraiment à débat.

D'autres « anomalies » ont été relevées. Par exemple sur un site du département où le caissier (qui bénéficie de la prime de caisse) s'occupe également de l'accueil et bien personne sur la structure n'est éligible à la prime d'accueil !

La direction a communiqué quelques informations sur cette prime au niveau départemental :

77 agents ont bénéficié de la prime pour un montant de 11854.55 euros, l'accueil est majoritairement tournant.

2- Baromètre social

Extrait de la liminaire FO lue en séance sur le baromètre social

« Le problème des effectifs et des suppressions d'emplois demeure le premier sujet de nos préoccupations, suivi tout naturellement par la dégradation de nos conditions de travail. Conséquence directe : le niveau de stress s'accroît fortement et aucune catégorie de personnel n'est épargnée. La démotivation au travail est désormais une triste réalité pour beaucoup d'agents.

Face à cette avalanche de difficultés, les outils mis en place à la DGFIP n'ont pas démontré leur efficacité et aucun résultat concret n'a vu le jour depuis maintenant 6 ans que nous discutons des conditions de travail aux Finances Publiques.

FO se déclare peu convaincue par la mise en œuvre d'un « baromètre social », d'autant que le recours à un prestataire extérieur (IPSOS) a un coût. Mais peu importe l'avis des organisations syndicales en majorité très réservées sur la mise en place de ce nouvel outil, le Directeur Général voulait son baromètre, il l'a, au détriment de la qualité du dialogue social. »

La direction locale est d'un optimisme surprenant : tout va bien, les agents ne sont pas démotivés, le stress c'est bon pour l'efficacité au travail. On rêve !

Pour FO, se satisfaire d'un niveau de stress au motif qu'il serait dans la moyenne nationale n'est pas acceptable. Il serait plus opportun de s'interroger sur cette moyenne très élevée. Pour le Tarn, la principale raison génératrice de stress reste la charge de travail.

La démotivation au travail est désormais une triste réalité pour beaucoup d'agents.

Pour l'instant la direction locale ne propose rien pour améliorer les conditions de travail des agents, elle attend les conclusions d'un comité national qui devrait se tenir en juillet. Notre conclusion : rien à espérer !

3- Questions diverses

- Une nouvelle application (FDD) est déployée à compter du 17/06/2014. Des formations présentielles sont prévues pour les personnels qui valident les frais et pour les agents qui génèrent des frais de déplacement régulièrement (équipe de dépannage, brigades, géomètres, etc.). Une formation web dédiée sur les postes de travail est également prévue pour les agents qui se déplacent occasionnellement. FO rappelle qu'il est difficile, au vu de la charge de travail des postes et services, aux agents de réaliser cette formation web.

15 jours que la nouvelle application est en service et les difficultés commencent : saisir l'ordre de missions, scanner les pièces, saisir les états, envoyer les enveloppes de justificatifs à la DDFIP etc. Il est vraiment regrettable que ce genre d'application ne permette aucun gain de temps, les agents et les chefs de services qui doivent valider les états de frais ont plutôt le sentiment de perdre leur temps et leur énergie.

La direction locale reconnaît effectivement les difficultés actuelles sans pouvoir apporter des solutions (notamment sur le fait que les responsables des services doivent valider les états de leurs agents).

- FO rappelle à la direction locale l'importance des macros au niveau des applications REC et RAR, et que les passages à Windows 7 et à libre office (abandon des licences du pack office 97) ne doit pas empêcher le fonctionnement de celles-ci.

- Un débat a eu lieu sur les formations d'une demi-journée à Toulouse, et sur le mail adressé récemment à l'ensemble des agents et qui prêtait à confusion. La direction confirme que les agents à temps partiel disposeront d'un crédit de temps dans Agora égal au temps de transport de retour sur leur lieu de travail. Pour les agents à temps plein qui effectuent une demi-journée de formation, les chefs de services et postes gardent la latitude pour gérer l'absence (crédit d'heures ou autorisation d'absence pour la journée).

- Pour les huissiers, le poste en résidence à Castres pourrait être pourvu. FO a rappelé à la direction locale, que l'agent qui acceptera le poste devra bénéficier de toutes les formations requises, et si possible travailler en tandem (tuilage) avec l'huissier sur le départ. FO a réitéré sa demande au sujet d'agents commissionnés (contrôleurs) susceptibles d'exercer les missions d'huissier.

- Les no de téléphone qui apparaissent sur les avis (déclaration de TVA, etc.) ne correspondent pas forcément au service gestionnaire du dossier. La direction locale reconnaît des anomalies et va « essayer » de trouver des solutions ! A voir...

Vos représentants FO :

Florence FAGES (SPF de Castres), Bruno REVERDY (CFP Rabastens), Michel SUAU (Paierie Départementale), Didier THERONDEL (CFP Gaillac)