



COMPTE-RENDU CGT FINANCES PUBLIQUES 62 Comité Social d'Action Locale du 22/02/2024

La séance débute à 9h30.
Gilles Delwaille (UNSA) est nommé secrétaire de séance.
Des liminaires sont lues par FO, Solidaires, CFTC et la CGT.

Point 1 Approbation du Procès Verbal du CSAL du 19 janvier 2024

Un peu tôt... remis au prochain CSAL

Point 2 Programmation des travaux du CSAL pour l'année 2024

Le calendrier 2024 est à peu de choses près un copié-collé du calendrier 2023, plusieurs anomalies ont donc été pointées :

- Le dispositif de campagne de déclaration serait vu en instance le 28 mai 2024... un peu tard car la campagne sera déjà bien entamée, sans compter que certaines nouveautés sont actuellement déjà connues.

La direction propose un groupe de travail avant la campagne, la **CGT Finances Publiques 62** demande d'avancer ce point primordial au mois d'avril juste avant la campagne afin de pouvoir la préparer sereinement en amont. La direction étudiera cette possibilité.

- **La CGT Finances Publiques 62** dénonce la programmation tardive du DUERP PAP 2024 (novembre) celui-ci étant censé définir les aménagements et travaux à effectuer en 2024. La direction rappelle que la difficulté vient du nouvel outil de saisie (Prév'Action) qui n'est pas encore opérationnel.

La CGT Finances Publiques 62 répond que les applicatifs sont toujours livrés « à l'arrache », non finalisés ou pas adaptés et que ce sont systématiquement les collègues qui en pâtissent.

- Même constatation pour le bilan des entretiens professionnels 2023 prévu pour septembre.

Vu l'importance de plus en plus prégnante de ces entretiens, compte-tenu de la future mise en place de la prime au mérite et de la nouvelle forme de cet exercice depuis 2023 (recours vu par le chef de poste et non plus par la direction locale et mise en place d'Esteve). Selon la **CGT Finances Publiques 62** il est indispensable d'avoir un retour assez rapide sur les entretiens de 2023 afin d'en tirer les conclusions pour travailler l'exercice 2024 correctement.

Il est aussi demandé d'ajouter un bilan de la nouvelle organisation du service CSRH, celle-ci semble actuellement problématique.

Deux Comités d'Action Sociale Départemental (CDAS) seront ajoutés au calendrier (à la rentrée et en fin d'année).

Point 3 Le SIP de demain

Présentation de la part de la direction de son application du SIP de demain.

C'est une mise en place progressive de la nouvelle organisation. L'organisation dépend à la fois des directions et de la taille des SIP.

L'objectif est la désectorisation (pour le département il ne reste qu'un seul SIP en multi-secteur) afin d'avoir une méthode de travail au fil de l'eau.

L'objectif principal est avant tout « l'accueil affaire de tous », dans cette notion il faut comprendre l'accueil physique, téléphonique, la réponse aux E-Contact, ainsi que de répondre à la BALF.

Le but étant que l'ensemble des équipes participe à cette mission. Dans la direction la plupart des SIP effectuent déjà ces tâches.

La direction a indiqué que l'ensemble des SIP actuels du département ne changeront pas, car suite au NRP il n'y a pas de possibilité de faire des modifications sur les points d'accueil.

La direction a procédé à des GT sur les missions, et sur la possibilité de décroisonner les travaux assiette/recouvrement. Selon la direction, c'est la volonté de la part des agents d'assiette d'aider les agents de recouvrement sur certaines périodes et ceux en fonction du pic d'activité, et inversement.

La présentation de ce jour ne donne aucune information sur le modèle type du SIP de demain, et la direction indique que cela relèvera du chef de service afin qu'il ait toute la latitude pour agir en fonction des emplois disponibles, selon la CGT un flou reste et ce sont les agents qui seront lésés dans la mise en place du SIP de demain, et nous ajouterons que c'est encore une manière de botter en touche sur ses responsabilités et le pilotage des SIP.

Des groupes de travail vont avoir lieu de nouveau afin de figer un modèle qui pourra être modifié au bon vouloir du chef de service.

Actuellement il n'y a donc aucune vision définitive sur l'application du SIP de demain, celui-ci qui avait pour but d'être actif au 1^{er} avril...c'est un poisson d'y croire.

Point 4 Réflexion sur l'organisation des PCRCP

Les points soulevés par l'audit réalisé en 2022 et 2023, correspondent aux points qui soulevaient déjà l'inquiétude des agents en 2016 (répartition géographique, perte de connaissances, manque d'information, absence de mutualisation, et isolation de chaque PRCP, chacun ayant ses propres méthodes de travail, etc...). Concrètement depuis début 2017 et la mise en place des PCRCP, une seule réunion a lieu réussissant les trois PCRCP. Plus aucune réunion de brigade n'a eu lieu.

Les participants des précédents groupes de travail (2016) ne se sont sentis pas écoutés et avaient alors prévenus des problématiques pointées aujourd'hui mais ils n'ont pas été écoutés par la Direction qui a enclenché cette transformation sur la base d'un vulgaire copié – collé de l'organisation des PCRCP de la région Haute Garonne, dont la géographie et le tissu fiscal ne correspondaient aucunement à notre département.

Deux groupes de travail seront mis en place avec une conclusion mi-avril (pas de calendrier précis) En instance la direction pointait le fait que la taxation sur le défaut de déclaration de succession était mauvais. **La CGT Finances Publiques 62** a rappelé que l'assistant digital relance succession a été mis en place récemment, il serait peut-être nécessaire d'avoir un certain recul afin de pouvoir jauger la pleine capacité de ce nouvel outil et en mesurer l'impact pour entamer une réorganisation.

Selon la **CGT Finances Publiques 62** cette réflexion sur l'organisation des PCRCP est un aveu d'échec de la mise en place initiale en 2017 en dépit du bon sens et contre l'avis des collègues en première ligne.

La **CGT Finances Publiques 62** dénonce les annonces récemment faites par la Direction à savoir que tout le PCRFP pourrait à l'avenir se retrouver à Boulogne, Montreuil ou ailleurs ou même rester en l'état en termes d'implantation géographique. Ces petites phrases lancées à la cantonade ne font qu'accroître l'inquiétude des collègues, la majorité étant prête à changer de métier en cas de déménagement de leur mission, ce qui induira une perte dramatique de connaissances.

Point 5 Bilan de la mise en place du NRP

Le chantier NRP est maintenant terminé dans notre département et après cette démolition en règle la Direction a cru bon de faire son bilan sous la forme d'un satisfecit béat.

La direction évoque des économies en termes de loyers avec la fermeture de l'ensemble des trésoreries, **La CGT Finances Publiques 62** rétorque qu'il s'agit encore d'économies sur le dos des collègues qui se retrouvent à travailler plus loin de leur domicile et vu la conjoncture actuelle et le prix de l'essence ce sont bien eux qui supportent le coût de ce NRP.

La **CGT Finances Publiques 62** demande si un bilan de l'impact écologique du NRP est prévu, en effet entre les collègues et les usagers il est clair que tout le monde doit forcément effectuer plus de distance pour rendre et obtenir un service public de qualité. Sans surprise pas de bilan...

La direction se félicite d'avoir créé plus de points de contact usagers (France Services) qu'il n'y en avait auparavant, **la CGT Finances Publiques 62** dénonce ce constat biaisé : Certaines FS ne sont toujours pas connues des usagers et le service rendu au sein de ces structures n'est aucunement comparable à celui qui était effectué au sein des trésoreries locales. De plus, les France Services ont des plages d'ouvertures ridicules : en moyenne 3h par semaine et pour certaines uniquement pendant la période de campagne.

L'argument choc de la Direction est qu'il n'était plus tenable pour les collègues de travailler à 2 voire 3 dans une trésorerie, la réaction de la **CGT Finances Publiques 62** a été très sèche : c'est la Direction qui a laissé les situations se détériorer à coup de suppressions d'emplois pour finalement se positionner en sauveur auprès des agents impactés en leur promettant des meilleures conditions de travail grâce au NRP : « Quand on veut tuer son chien on dit qu'il a la rage ! »

Point 6 Bilan 2023 de la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles (Listes d'aptitudes)

Un point est fait sur l'accession aux grades supérieurs via les listes d'aptitudes :

- 3 B en A sur 80 demandes (âge moyen 51,5 ans)
- 7 C en B sur 47 demandes (âge moyen 45 ans)

La CGT Finances Publiques 62 dénonce une nouvelle fois fermement la mise en place du Rifseep (prime au mérite) annoncée par le gouvernement qui de fait créera une énorme différence de traitement au sein de chaque catégorie, en effet les collègues « méritants » bénéficiant de primes supplémentaires seront aussi mieux valorisés dans l'accession au grade supérieur par liste d'aptitude.

Point 7 Présentation du plan départemental de transition environnementale

La DGFIP a rendu public le 25 mai 2023 (publication sur le site de l'ADEME), son bilan des

émissions de gaz à effet de serre (BEGES) ainsi que son plan de transition pour la période 2023-2025, comportant les objectifs chiffrés de réduction de ces émissions et les moyens pour y parvenir.

La réussite de ce plan de transition repose en grande partie sur la déclinaison au niveau territorial d'un grand nombre de mesures. Des plans d'action locaux doivent être définis et mis en oeuvre dans chaque direction. Ils s'appuient sur des mesures en retenant, à la lumière du BEGES de chaque direction, celles comportant le plus fort impact sur les émissions de GES.

La DDFIP a souhaité rentrer rapidement dans l'exercice d'élaboration d'un PMDE. Dans ce cadre, un marché a été signé avec le groupement ITER pour établir un diagnostic sur 5 sites différents (Arras Direction, Arras Montuelle, Béthune, Boulogne et Lillers).

Ainsi les agents de ces 5 sites ont été amenés à répondre à un questionnaire du 2 au 22 octobre 2023, sur leurs habitudes de déplacements Domicile-travail ou professionnels, leurs souhaits d'autres possibilités de mobilité, d'équipements... Le taux de participation a été particulièrement élevé pour ce type d'enquêtes en ligne, signe d'un souhait d'évoluer vers d'autres modes de déplacements.

Un plan d'actions et de communication va être décliné au niveau départemental. Il concernera l'ensemble des agents du département. Des particularités issues des diagnostics pourront être étudiées plus particulièrement pour les 5 sites audités.

La CGT Finances Publiques 62 reproche le peu de moyens prévus (financiers et en termes de personnel) et l'impact réel des mesures annoncées.

En effet la mise à disposition de vélos électriques et de trottinettes est en soi une bonne idée mais restera très localisée et combien d'agents vivent assez proche de leur travail pour s'y rendre en trottinette ?

Même constat avec la mise en place d'une communauté de covoiturage Pass Pass, compte-tenu des contraintes de vie de chacun.

Tout cela donne tout de même l'impression d'un remplissage de cahier des charges afin d'obtenir un label écologique, une vitrine comme d'habitude...

Questions diverses

- **Une question est posée concernant le futur déménagement de la paierie départementale**, le bâtiment étant domanial pour le moment selon la direction rien ne presse (malgré l'annonce faite lors d'une précédente instance).

- **Combien de badges pour l'accès au parking du centre de contact ont été mis à disposition et combien sont actuellement disponibles? Pour information, les collègues ayant des préconisations du médecin du travail n'ont pas de badge à disposition actuellement.**

Selon la direction, 6 badges sont actuellement : 4 pour préconisation médicale, 1 pour le chef de poste et 1 pour l'équipe décalée.

La CGT Finances Publiques 62 rappelle qu'une collègue ayant une préconisation médicale n'a pas de badge, qu'elle a dû laisser son véhicule devant la porte du parking fermé et monter récupérer le badge pour ouvrir le portail du parking, cette collègue s'est faite une entorse de la cheville ce qui a engendré un accident de travail.

La CGT Finances Publiques 62 dénonce cette situation et souhaite que les préconisations du médecin du travail soient respectées.

- **Au moins 4 casques ne fonctionnent plus au centre de contact, une collègue a acheté un**

casque sur ses deniers personnels pour pouvoir prendre le téléphone. Il semble qu'une commande de casque est faite depuis novembre cependant aucun nouveau casque n'est arrivé au CC, de plus la CGT Finances Publiques 62 demande à ce qu'une réserve supplémentaire de casque soit commandée afin de palier aux futures avaries. Un budget doit être prévu en conséquence.

La commande de casques supplémentaires a été faite en octobre, après vérification il semble que cette commande n'ait pas été prise en compte et que les casques préconisés pour le centre de contact sont en rupture de stock. D'autres fournisseurs seront contactés rapidement. La direction a indiqué qu'en cas de défaut de casque le chef de poste doit solliciter le Budget Immobilier Logistique (BIL) pour obtenir des casques en attendant (bien que de moindre qualité).

La CGT Finances Publiques 62 a répondu que c'est au chef de poste de solliciter le BIL et que nous exigeons que les casques soient remplacés rapidement et a rappelé que lors du Comité Technique Local du 16 novembre 2021 nous avons demandé qu'une réserve de casque soit prévue en cas d'avarie et que rien n'a été fait depuis.

-Une charte de congés est mise au vote des collègues du CC suite à un groupe de travail interne, est-ce une initiative isolée ou ce genre de charte va tendre à se développer au sein d'autres services ? La CGT Finances Publiques 62 dénonce ce genre de procédé visant à réduire localement les droits des agents (voir la déclaration liminaire).

La Direction confirme qu'il s'agit d'une initiative isolée au Centre de Contact et que chaque chef gère son service comme il l'entend.

Elle rappelle qu'il en est de même pour la validation des congés et compare le CC aux SIP qui ont eux aussi des périodes de pics d'activité durant lesquels les prises de congés sont restreintes.

La CGT Finances Publiques 62 répond qu'il n'y a pas de charte dans les SIP, qu'une charte ne vaut rien juridiquement et qu'elle ne peut être opposable pour un refus de congés.

Nous rappelons qu'un règlement intérieur a été voté en CTL lors de la mise en place du Centre de Contact et qu'il précise les contraintes de congés.

La majorité des collègues s'étant exprimée CONTRE, **la CGT Finances Publiques 62** exige que cette initiative soit abandonnée et non remise au vote ultérieurement comme le prévoit le chef du Centre de Contact, encore moins imposée comme ce dernier l'a évoqué lors d'une réunion de service.

- Nous avons connaissance d'une enveloppe de 15€ par agent afin d'effectuer des moments de convivialités, comment cette somme peut être (ou à pu être) utilisée par les chefs de services ? L'utilisation de cette enveloppe est-elle contrôlée et / ou soumise à certaines conditions ? Un détail des « moments de convivialités » effectués au sein du département peut-il nous être communiqué ? et qu'en est-il des fonds non utilisés ?

Selon la Direction un bilan est prématuré car l'utilisation de ces crédits vaut pour l'ensemble de l'année 2024.

Il est reproché que dans beaucoup de services les collègues ne sont pas consultés et associés quant à l'utilisation de cette enveloppe et les fonds non utilisés seront perdus.

La Direction se félicite de la mise en place d'une telle enveloppe, auparavant les chefs de service organisaient les moments de convivialités (ex : galette) sur leurs deniers personnels...