

COMPTE-RENDU DES CTL DU 4 AVRIL 2022

Ce lundi 4 avril, se sont tenus deux comités techniques consécutivement.

Le premier étant consacré à des réorganisations NRP (en fait, les préparatifs des fermetures des trésoreries de Maxéville et de Saint-Nicolas de Port, les fermetures au 1er septembre de celle du CPN de Laxou et de l'antenne du cadastre de Toul et la « création » de deux emplois de CDL), à la fermeture de la Caisse de l'Hôtel des Finances les après-midis (pour l'instant), tout cela enrobé d'un point la formation professionnelle et d'un bilan à mi-parcours du plan DGFIP pour l'égalité professionnelle, histoire de se donner bonne conscience.

Le second, lui, était consacré au fonds d'amélioration des conditions de vie des agents au travail. Fonds qui, rappelons-le, n'est pas un cadeau de la Direction Générale, mais provient des gains issus des suppressions d'emplois et autres fermetures de structures.

Le premier CTL (celui du matin) :

Réorganisations NRP du 1er septembre 2022

Quatre dossiers ont été présentés.

Tout d'abord, en vue de leur fermeture définitive au 1er janvier 2023, il nous a été annoncé le transfert la gestion de certaines communes (Maxéville, Laxou, Art-sur-Meurthe et Laneuville à des deux trésoreries en sursis vers celle de Nancy Municipale et de Vandoeuvre au 1er septembre 2022. Pourquoi dès septembre et non au 1er janvier 2023, date des fermetures définitives ? Pas de réponse bien précise, si ce n'est « comme ça, ce sera fait ... »

A noter pour la petite histoire que la Trésorerie de Maxéville continuera à fonctionner jusqu'au 31 décembre 2022, mais sans gérer la Commune de Maxéville ...

Mais, selon notre Directeur Départemental, ce n'aurait pas ému plus que cela le Maire de la dite Commune ...

Puis la création des emplois de conseillers aux décideurs locaux (CDL) « Grand Nancy » et « Communautés de communes de Moselle et Madon et des Pays du Sel et du Vermois ». Le premier sera installé le 1er septembre 2022 et aura à gérer 9 communes de la Métropole du Grand Nancy (celles qui seront rattachées au SGC de Vandoeuvre).

Le second (CC de Moselle et Madon et des pays du Sel et du Vermois) aurait également du être installé au 1er septembre. Sauf qu'il s'agit en fait de l'actuel Trésorier de Neuves-Maisons (ben oui, il faut bien recaser les cadres ...). Donc on attendra que sa Trésorerie ferme (a priori au 1er janvier 2023) pour l'installer dans ses nouvelles fonctions.

Ensuite, la fusion du BANT de Toul et du CDIF de Nancy conduisant à la création du Service Départemental des Impôts Fonciers de Nancy. Dans les faits, les deux agents expérimentés du bureau antenne de Toul devront exercer leurs missions deux jours par semaine au sein du collectif de travail de Nancy, les autres jours, ils pourront, soit faire du travail à distance, soit télétravailler ou, s'ils le souhaitent, suivre leur mission à Nancy.

Enfin, la fusion de la trésorerie du CPN de Laxou et de la trésorerie du CHRU de Nancy conduisant à la création de la trésorerie Nancy Hôpitaux.

En fait de « fusion », il s'agit purement et simplement de la fermeture de la Trésorerie du CPN de Laxou.

Cela concerne en tout 5 collègues (4 agents et le comptable). 2 agents partiront en retraite fin 2022-début 2023. Ils pourront finir leur carrière dans leur locaux actuels sans avoir à subir de déménagement. Quant aux 3 collègues restants, ils changeront de résidence le 1er janvier 2023).

La CGT a bien évidemment voté contre ces projets qui ne sont qu'une étape de plus du démantèlement du Service Public.

Les autres organisations syndicales ayant fait de même, un CTL sera reconvoqué sur ce point (normalement le mercredi 13 avril.)

Bilan de la formation professionnelle 2021 et plan local de formation 2022 :

Il ne s'agissait ici que d'une présentation.

En voici les grandes lignes :

2 946 stagiaires de la DDFiP de Meurthe-et-Moselle ont bénéficié de 2 941,5 jours de formation en 2021 (contre 1 815 jours en 2020 et 2 780 jours en 2019), soit une moyenne globale de 1 jour par session de formation.

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins une action de formation en 2021 est de 736, en augmentation de 53% par rapport à l'année 2020 et en augmentation de 10% par rapport à l'année 2019.

En 2021 : 2 751,9 jours-agents pour la formation continue, dont 624,3 jours d'e-formation (respectivement 2 460,4 jours-agents dont 353,4 jours d'e-formation en 2019)

En 2021, sur 217 sessions d'e-formations créées :

- 3 084 agents inscrits ;
- 1 208 agents n'ont pas commencé l'e-formation, soit 39,17 % des agents ;
- 1 876 agents ont commencé l'e-formation, soit 59,87 % ;
- et 1 730 agents ont validé l'e-formation, soit 56,10 %.

Les absents de la formation (absentéisme) : 4%. A noter que pour les agents absents sans motif impérieux et imprévisibles, ceux-ci sont et seront fortement rappelé à l'ordre par le service RH.

Concernant le plan de formation local, les offres proposées sont « Gérer Mes Biens Immobiliers » (GMBI), PILAT (lutte contre la fraude), CDL (en matière de conseil budgétaire), « accueil des usagers en situation de handicap », « prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes », PACNUM et des formations sur les « fondamentaux du management ».

Modification des horaires de l'accueil du public à la caisse de l'Hôtel des Finances :

Présentation officielle : « Compte tenu de ces évolutions et afin de mieux organiser l'activité de tenue de la caisse intégrée au service comptabilité et services financiers, il est proposé de modifier les horaires d'ouverture de la caisse de l'Hôtel des Finances :

- ouverture les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h00 ;
- accueil sur rendez-vous du lundi au vendredi pour les dépôts de scellés.

L'accueil des usagers pour les services de la direction et la trésorerie du CHRU demeure ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h par l'intermédiaire du « guichet accueil ».

Les services accueillant du public sont joignables par téléphone du lundi au vendredi aux mêmes horaires et la trésorerie du CHRU offre la possibilité du paiement par téléphone, en plus de celle de payer par internet (PayFip). »

En fait, force est de constater, qu'à nouveau, on réduit la voilure en fermant la caisse « résiduelle » les après-midis (avant de la fermer complètement).

Fidèle à ses habitudes et à sa doctrine, notre Directeur nous dit qu'il ne sert à rien de laisser ouvert puisque presque plus personne ne vient.

Il est certain qu'à force de tout fermer, ils auront atteint leurs objectifs, à savoir repousser l'usager des guichets, avec toutes les conséquences sociales que l'on connaît.

La CGT a bien évidemment voté contre cette dégradation du Service Public.

Bilan à mi-parcours du plan DGFIP 2020-2022 pour l'égalité professionnelle :

L'égalité professionnelle, si chère à notre Administration.

Voyons cela un peu dans le détail :

La DDFiP de Meurthe et Moselle compte, au 31 décembre 2021, 59,3% de femmes parmi ses effectifs payés.

Par catégorie, cela donne :

Catégorie A : 49,8 % d'hommes pour 50,2 % de femmes ;

Catégorie B 35,4 % d'hommes pour 64,6 % de femmes ;

Catégorie C 40,5 % d'hommes pour 59,5 % de femmes.

Par contre, en ce qui concerne les cadres de la DDFiP 54, cela se corse un peu

Pourcentage de femmes :

Inspecteur divisionnaire FIP (CN + HC) 45,5 %

Inspecteur principal FIP 46,6 %

Administrateur des FIP adjoint 25,0 %

Administrateur des FIP 50,0%

Administrateur général des FIP 0 %

Ces statistiques locales reflètent à peu de choses près la situation nationale.

Nous ont ensuite été présentées les actions menées au plan directionnel pour l'égalité professionnelle :

→ Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle :

- déploiement du dispositif pérenne de télétravail qui favorise un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée ;

Ainsi accorder plus de travail aux femmes, leur permettra de trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et privée.

Oui, c'est évident, pendant qu'elles seront en télétravail, elles pourront s'occuper de leur enfants, préparer le repas, lancer une lessive. Quelle émancipation avec le télétravail !!!

→ Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers :

Poursuite de l'organisation d'actions fortes de communication à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars.

Action de communication menée à l'occasion de la journée du 8 mars sur Ulysse 54.

Proposition de témoignages / portrait d'agents en lien avec la Délégation.

Oui, la Délégation nous fera de beaux clips, sa « grande ambition » en matière d'égalité professionnelle se résume d'ailleurs en opérations de communication.

Parmi les **points divers**, M. le Directeur nous avait, dès l'ouverture de la séance, dit qu'il souhaitait aborder les **graves incidents qui s'étaient produit vendredi 1er avril à l'accueil du SIP de Nancy**. Les deux collègues présentes à l'accueil ce jour-là ont subi à trois reprises, en l'espace d'à peine plus d'une heure, trois agressions (deux violences verbales et une agression physique, un usager ayant essayé de frapper les deux collègues.).

Seule l'identité d'une personne a pu être relevée. Selon le Directeur, la réponse de l'Administration sera très ferme et exemplaire (signalement au Procureur).

La Direction va tout mettre en place pour que cela ne se reproduise plus. Elle va déjà commencer par étudier le système d'alarme (qui est défaillant) et surtout rappeler les consignes de sécurité.

Et il est acté que si l'Inspecteur en charge de la gestion de l'accueil est absent, ce sera au Responsable de Centre de quitter son propre bureau pour s'installer à proximité des agents d'accueil.

Affaire à suivre donc de très près car cela ne saurait continuer ainsi.

Une réflexion toutefois : à force de fermer de plus en plus les accueils, de ne plus avoir les effectifs suffisants pour répondre au téléphone et/ou aux messages téléphoniques, il ne faut pas s'étonner que des usagers perdre patience.

Cela n'excuse en rien de tel agissements, loin de là.

Mais cela pose la question de la responsabilité de l'Administration dans ce qui survient depuis quelques temps maintenant à nos guichets (à pas qu'aux guichets de la DGFIP d'ailleurs)...

En la matière, notre Administration joue les pompiers-pyromanes.

Le CTL de l'après-midi : celui consacré au fonds d'amélioration des conditions de vie au travail des agents.

Voici la présentation officielle :

L'accord majoritaire signé entre la direction générale et les organisations syndicales représentatives de la DGFIP, le 22 octobre 2021, prévoyait la mise en place d'un « Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents », doté d'une enveloppe de 10 millions d'euros.

Ces crédits répartis en fonction du TAGERFIP 2021 de chaque direction s'élèvent à 90 934€ pour la DDFiP de Meurthe-et-Moselle.

Ce Fonds permet de financer différents types d'actions en faveur de la qualité de vie au travail, à l'image des actions financées via les budgets participatifs, mais dans le cadre d'un processus spécifique et revu, associant étroitement les organisations syndicales représentées en CTL

La mise en oeuvre de ce dispositif est réalisée par chaque direction, à travers un appel à idées auprès des agents, afin de tenir compte des besoins exprimés au plus près du terrain, et la conclusion d'un accord majoritaire informel dans le cadre d'un CTL dédié.

La démarche et le calendrier initialement prévu avaient pour objectif de pouvoir réaliser les premières actions concrètes dès la fin du 1er trimestre 2022.

Le premier recensement des projets sélectionnés est prévu par la Direction générale en date du 4 avril 2022.

Le tableau récapitulatif ci-dessous présente les 11 projets identifiés faisant l'objet d'une fiche proposée au titre d'un financement dans le cadre de ce Fonds.

N°	DENOMINATION DU PROJET	Nombre de sites concernés	Nombres d'agents concernés	Montant
1	Cours collectifs relaxation, yoga ou sophrologie	7	110	25 000 €
2	Activité physique au travail	10	130	4 200 €
3	Espaces équipés matériels de sport	7	680	5 600 €
4	Installation douche et vestiaires	1	50	4 500 €
5	Aménagement espace de travail partagé	1	25	30 000 €
6	Points de collecte recyclage	9	710	5 500 €
7	Installation table de pique-nique	1	20	2 000 €
8	Equipeement en sac à dos des télétravailleurs	11	250	12 125 €
9	Électroménager espaces de détente / restauration	6	150	3 000 €
10	Installation d'un abri à vélo	1	40	7 500 €
11	Espaces de convivialité	2	70	7 800 €
				107 225 €

Comme nous l'avons écrit en introduction, ce fonds d'amélioration n'est en rien un cadeau fait par la Direction Générale à ses agents.

Le montant débloqué n'est qu'une infime partie de ce qu'elle a économisé sur le dos des agents en termes, entre autres, de suppressions d'emplois et de fermetures de structures.

Et ce qui nous était présenté hier n'était en fait qu'un cadeau empoisonné.

Oui, car, et c'est une nouveauté, chaque projet devait recueillir un accord majoritaire des représentants du personnel pour être adopté.

Et si, faute d'accord majoritaire, l'enveloppe globale n'avait pas été utilisée, celle-ci aurait été reprise par la Direction Générale pour la redistribuer sur d'autres Directions.

Ne voulant pas pénaliser les agents, vos représentants de la CGT Finances Publiques 54 se sont donc rendus à ce Comité Technique.

Les projets ont donc défilés les uns après les autres. Jusqu'à ce qu'arrive le projet n°5, joliment intitulé : « aménagement espace de travail partagé ».

De quoi s'agit-il ? Officiellement, de « réaménagement d'espaces de travail partagés avec des bureaux assis-debout. »

Officiellement toujours, cela aurait été demandé par les agents de la Trésorerie du CHU et du service Dépense.

Cela pose d'emblée plusieurs problèmes :

déjà cela ne concernerait que 2 services, pour 25 agents, le tout pour un montant de 30.000 euros (ce ne sont pas les chiffres de la CGT, mais de l'Administration).

Ensuite, il ne s'agit en rien d'amélioration de conditions de vie au travail des agents, mais ni plus, ni moins qu'une nouvelle organisation du travail.

Et en terme d'organisation du travail, de quoi s'agit-il ? Purement et simplement de la préfiguration de ce que l'on appelle communément le flex-office.

D'ailleurs l'Administration ne s'en cache pas. A terme, avec le développement du télétravail, plus aucun agents (sauf les hauts cadres) n'auront de bureaux attitrés.

Chacun viendra le matin au travail et s'installera avec son micro portable sur le bureau qui sera disponible.

Comme cela se pratique dans le secteur privé (et dans certaines administrations aussi).

Mais comble de tout, nous avons appris en séance que ces bureaux avaient déjà été achetés.

Quid d'un éventuel vote négatif sur ce projet lors de ce CTL.

« Ben, ce n'est pas grave, on prendra sur la dotation globale de fonctionnement. ».

Bref, en résumé, que vous votiez « pour » ou « contre », on n'en à rien à faire, on passe en force.

Bel exemple à nouveau de dialogue social.

La CGT a déclaré qu'elle ne prendrait pas part au vote ... puisque de toute manière, l'Administration n'en tiendrait pas compte.

Le projet n'ayant pas recueilli d'accord majoritaire sera donc rejeté dans le cadre du fonds d'amélioration des conditions de vie au travail des agents. Mais sera financé par le budget de la Direction (remarque de l'Administrateur des Finances Publiques adjoint : « de toute manière, c'est la même chose »...).

L'Administration va donc chercher comment dépenser les quelques 13.000 euros restants. Ils sont bien capables de nous racheter des baby-foots ...



Vos représentants de la CGT Finances Publiques à ces CTL,

Michèle PHILIPPE et Franck STOCKER

Bulletin d'adhésion

Nom : Prénom :

Résidence administrative : Grade : Echelon : Temps Partiel :

Adresse personnelle :

Bulletin à renvoyer par messagerie : cgt.ddfip54@dgifp.finances.gouv.fr