



COMPTE RENDU DU CTL DU 15/10/2018

la déclaration liminaire est revenue sur la défiance que peuvent avoir les agents de la DGFIP vis à vis de leur hiérarchie, mais aussi sur le mensonge de la fusion qui a servi et qui sert encore à démanteler notre réseau.

Ce ctl a tout d'abord entériné un 4ème pont naturel pour 2018, **le 31 Décembre ne sera donc pas travaillé**. La direction a fini par accepter notre demande. OS, CHS et agents étaient demandeurs. Dans les faits, cette journée, si elle avait été travaillée aurait été parfois source de conflits dans les services. **La directrice a donc eu raison d'entendre la Cgt sur ce point**

POINT 1 Fusion des secteurs fonciers en charge des locaux habitation dans CDIF Brest et Quimper

S'agissant de Morlaix cette fusion est prévue pour 2020 et n'a donc pas été débattue lors de l'instance.

La Cgt a été mandatée par les agents de ces services pour remonter leur mécontentement et pour exiger une réaction de la direction locale. Balbutiements, silences, approximations, sentiment de mépris, tous ces termes ont été relayés.

La CGT 29 ne comprend pas le pourquoi de cette fusion et la rejette en bloc. Les personnels n'en peuvent plus de la surcharge de travail et n'ont aucun moyen d'envisager quelque entraide dans de telles conditions.

Le contexte a été remis en cause par la CGT et trop de questions sont en suspens pour valider un tel projet. Les enjeux très flous, sont tout aussi contestables « améliorer l'exercice des missions » est une vue de l'esprit quand tous savent que les missions seront bien remplies dès lors ou les effectifs seront suffisants. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, ces secteurs souffrant d'un manque chronique de main d'oeuvre.

Nous avons voté contre ce projet et la direction nous a assuré revenir vers les agents très vite, pour enfin ouvrir un temps de dialogue inexistant jusqu'alors.

Point: Indicateur Qualité service dans SIP

C'est le retour de Marianne, sauf que Robin des Bois a disparu après la déforestation de Sherwood..les plus fragiles n'intéressent plus personne. Ces enquêtes sont l'arbre qui cache la forêt...la majorité aura raison contre une minorité incapable d'utiliser les nouveaux moyens de communication.

La CGT vous invite à relire la liminaire qui traite longuement de ce point de vue.

En séance, nous avons souligné les contradictions entre une supposée politique de confiance à l'égard de l'utilisateur et l'incapacité à garder un réseau territorial de proximité compétent dans toutes les questions relatives à l'impôt.

Dans cette politique d'affichage, donc de communication, la CGT réclame la mise en lumière, par le biais de l'affichage, les conditions de travail qui sont désormais nôtres et qui expliquent les difficultés que nous avons à bien rendre service à TOUS les publics.

Pour info, les indicateurs ci dessous :

Pour 2018 :

Taux de réclamation traités dans le délai de 1 mois

Taux d'utilisateurs satisfaits de nos services en ligne

Taux de satisfaction globale de l'utilisateur

Taux d'utilisateurs satisfaits à l'issue de leur rendez vous

Pour 2019 :

Taux de courriels envoyés dans la messagerie ayant obtenu réponse dans le délai de 1 semaine

Taux d'utilisateurs ayant trouvé claire la réponse obtenue par 3 canaux à définir localement à l'horizon 2020, 100% des CDFIP avec sip devraient entrer dans le processus.

Point 4 : Déploiement de l'accueil sur rendez vous (APRDV)

Les SIP et SIE sont déjà dans ce processus d'accueil, il sera étendu dans les trésoreries et CDIF à compter de novembre 2018. Les services ont déjà été prévenus des modalités de mise en place de cette nouvelle nature d'accueil.

Au regard de l'expérimentation, il est clair que l'utilisateur ne répond pas présent pour l'instant.

La directrice a précisé qu'un groupe de travail avait été mis en place pour réfléchir à l'accueil et à la nécessité de le repenser.

Si elle ne l'a pas dit clairement, il semble que l'accueil téléphonique soit devenu un perturbateur en terme de gestion de travail pour les agents. A l'instar de ce qui s'est passé à la CAF ou à pôle emploi, où lignes téléphoniques généralistes ont été supprimées, il semblerait que cela résoudrait quelques problèmes..

Juste que CAF et Pole emploi font marche arrière en ce moment...

Point 5 : la loi ESSOC (loi pour un Etat au service d'une société de confiance)

Cette loi est indissociable de celle votée semaine dernière « liée à la lutte contre la fraude »

Sur le principe, la CGT a rappelé son inquiétude que n'a pas apaisé le discours de Darmanin à Gaillac le 14 mai dernier, dans lequel il faisait allusion à une transformation du métier de vérificateur qui deviendrait conseiller régularisant et contrôlant du bureau...La cgt a aussi exigé que la loi cadre « applicative » sorte au plus vite...puisque de ce dysfonctionnement, découlent des pratiques différentes selon les départements.

Point 6 : le télétravail

La direction locale se voit missionnée pour mettre en place le télé travail dans le département, la circulaire est en attente, mais l'on sait déjà qu'un plafond de 10% de travailleurs est fixé dans le cadre d'un déploiement progressif. Un groupe de travail va être mis en place dans cette optique.

Ce nouveau mode de travail a été longuement pensé par les instances de la CGT, qui comprennent l'engouement et le désir qui pourraient naître de cette offre, mais il est important de rappeler que travailler chez soi n'est pas toujours la panacée...aussi, pour rappel :

LA FÉDÉRATION DES FINANCES CGT EXIGE :

1. que la mise en place du télétravail se fasse à la demande exclusive du télétravailleur ou de la télétravailleuse, qui doit pouvoir y renoncer quand il ou elle le souhaite (avec un préavis).

POUR LA PRÉSERVATION DU COLLECTIF DE TRAVAIL, LA FÉDÉRATION DES FINANCES EXIGE :

2. la limitation du nombre de jours hebdomadaires en télétravail ;
3. le maintien d'un poste de travail personnel dans l'établissement ou le service ;
4. un droit réel à la déconnexion (impossibilité d'être connecté au-delà et en-deçà d'une certaine heure)
5. des télécentres au niveau finances au sein du réseau.

POUR LA PRÉSERVATION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ, LA FÉDÉRATION DES FINANCES EXIGE :

6. la prise en charge par l'employeur de l'intégralité des frais liés au télétravail (matériel informatique, bureautique, frais de connexions, assurance, indemnité mensuelle correspondant aux frais de chauffage...) ;
7. la fourniture de matériel ergonomique : fauteuil, système d'adaptation de la hauteur de l'écran etc... ;
8. l'information et la consultation du CHSCT avant le passage en télétravail et le suivi périodique (tous les ans à minima) des conditions de travail des télétravailleurs ou télétravailleuses dont le CHSCT possède la liste, ainsi par exemple le Document unique doit intégrer une partie « télétravail » ;
9. la validation par le Comité, hygiène, sécurité et conditions de travail et les acteurs de la prévention (médecin du travail ou de prévention, inspecteur santé sécurité ou du travail...) de la dotation matérielle du télétravailleur ;
10. que le télétravailleur ou la télétravailleuse soit considéré comme un travailleur isolé (malaise) ;
11. Que l'accident de travail/de service soit présumé s'il se produit dans le cadre du télétravail.

POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS, LA FÉDÉRATION DES FINANCES EXIGE :

12. que le télétravailleur ou la télétravailleuse garde ses droits réels à l'information, la formation professionnelle et syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale ;
13. qu'une liste de fonctions incompatibles avec le télétravail soit élaborée au plus haut niveau en concertation avec les représentants des personnels ;

14. qu'aucune catégorie particulière de personnel ni de mission ne soit ciblée comme étant spécifiquement concernée par le télétravail ;
15. que le bilan régulier du télétravail fournisse des données prenant en compte les critères de discrimination ;
16. La même détermination de la charge de travail, ainsi le passage en télétravail ne doit pas aboutir à un objectif à la tâche si ce n'est pas le cas au sein de l'établissement ou du service d'affectation ;
17. la défense du télétravailleur par les instances représentatives du personnel et les commissions habituelles, y compris en cas de conflit suite à un refus de l'employeur du passage en télétravail ;
18. la délivrance d'une formation et d'une documentation à l'ensemble du collectif de travail, y compris le télé-encadrant (droits et obligations en matière de télétravail et hygiène et sécurité, séparation vie-privée/ vie-professionnelle etc...).

Point 7 travail à distance dans les SIE

La CGT a expliqué ne pas être dupe et comprendre que l'objectif était la réorientation des équipes de renfort et leur retour dans les services.

S'agissant du travail de soutien apporté jusque là par la cellule existante, il est de qualité et apprécié par les agents des SIE...comme il l'eut été si les équipes avaient été déployées sur place dans ces mêmes SIE.

Ce mode d'organisation pose le problème du collectif de travail qui devient totalement éclaté et malgré tout, un danger rôde toujours...nous l'avons rappelé et contesté par le biais d'un syllogisme malin:

1. Ce qui motive la mise en place de cette cellule s'appelle entraide et difficulté pour un SIE de remplir toutes ses missions par manque de personnel.
2. La cellule se met en place, des emplois sont réorientés et apportent soutien apprécié.
3. On pérennise la cellule dont l'apport est incontestable.
4. Tagerfip tombe, moins de missions dans le SIE aidé...donc trop d'emplois implantés...donc suppression
5. le SIE a perdu sa mission et de l'emploi redevient fragile du fait de cette suppression de poste
6. il n'a plus qu'à être à nouveau aidé dans d'autres missions..

Vous l'avez compris...la direction aussi, la CGT le leur a dit !

Point 8 : ASR 2019

Dans le cadre du transfert des missions hospitalières de Landerneau vers Brest, au 1er janvier 2019, les agents ayant choisi, comme ils en avaient le droit, de ne pas suivre la mission, il a été décidé qu'ils travailleraient à distance de Landerneau pour Brest, ce jusque septembre 2019, moment des mutations.

La CGT a exigé que cette décision trop brutale, mal préparée et inutile soit abandonnée : Refus de la direction

La fermeture de Lannilis a été confirmée. La CGT a exigé que la direction accompagne au plus près les agents concernés par cette décision. Rappelant son désaccord total quant à cette initiative.

La trésorerie de Daoulas ne fermera pas cette année, tel le ministère du roi en a décidé...décision hautement politique, et qui a surpris tout le monde, y compris la direction.

La Cgt se félicite du maintien du service de proximité mais ne peut s'empêcher de penser aux agents qu'on malmène de décisions en non décisions au bon gré des uns et des autres....

Questions diverses :

La CGT est intervenue pour Douarnenez qui souffre en terme d'effectifs, exigeant le maintien d'un EDR dans la partie recouvrement du SIP. Elle a été entendue et la direction s'est engagée à ce maintien.

Nous avons réclamé une salle de pause au service « amendes » à Duquesne, la direction regarde et reviendra vers les agents.

La trésorerie de Lesneven n'est toujours pas déménagée...la direction assure qu'il ne s'agit pas là de sa responsabilité, mais que le dossier est entre les mains de l'Etat.

La CGT a rappelé qu'il serait juste de proposer un local syndical digne de ce nom à Brest Duquesne, que cette organisation ayant fait le choix, de ne pas positionner de permanent à la tête de la section, elle n'a pas à en pâtir en terme de matériel et d'environnement syndical. La direction comprend et cherche une solution.

Vos élus en CTL :

Christian Farges
Ludovic Morin (expert)