

La vie à défendre



Comité Technique Local du 17 juillet 2020

Ce C T L s'est tenu dans les locaux de la Direction Départementale – Immeuble Brassart. Il a débuté à 9 h 30 et s'est terminé à 17 h 20. La présidence a été assurée par M. Claude Girault, Directeur des Finances Publiques de notre département, le secrétariat par M. Didier Vermersch et le secrétariat-adjoint par UNSA DDFiP 62 en la personne de Mme Christine Duval.



Ordre du jour

Approbation du procès-verbal du CTL du 28 janvier 2020

Présentation du projet de nouveau calendrier des opérations relatives à la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité

Présentation du contrat d'objectifs et de moyens pour la période 2020-2022 signé le 16 mars 2020 entre la DGFIP, la Direction du Budget, et le Secrétariat général des ministères économiques et financiers.

Point d'information sur le versement de la prime COVID, les mouvements locaux de mutations, l'ordonnance congés et sur l'indemnité de rupture conventionnelle

Questions diverses.

Organisations
syndicales participant à
ce Comité



Les représentant(es)
CFTC DDFiP
Pas de Calais



Nathalie Jeamart

Trésorerie de Liévin Titulaire

Véronique Vicari

P C E Arras

Experte points 4 et 5

Gabriel Gaillard

E D R 62

Expert point1, 2 et 3

Point 1

Procès-verbal du C T L du 28 janvier 2020

La Direction a reporté ce point, les documents étant en cours de finalisation.

Point 2

Projet de nouveau calendrier du N R P

Dans ses documents, la direction stipule que la démarche a été initiée le 6 juin 2019 par le Ministre à Montreuil-sur-Mer devant les maires du Pas-de-Calais.

La concertation a été engagée aux côtés du Préfet depuis juin 2019 avec les personnels, les élus et les partenaires de la DGFIP. Elle a permis d'ajuster le projet initial de cartographie du nouveau réseau des finances publiques du Pas-de-Calais.

La DDFIP 62 parle de concertation avec les personnels et les élus, entre autres. C'est faux, car, il n'y a eu aucune concertation, mais juste des informations sur les différents sujets. En effet, et nous l'avons déjà dit à la DDFIP, la concertation est un mode d'administration ou de gouvernement dans lequel les administrés, les citoyens, les salariés, etc., sont consultés, et les décisions élaborées en commun avec ceux qui auront à les appliquer ou à en supporter les conséquences... Ce n'est pas vraiment ce que la DDFIP a fait. Elle a certes informé, pas jamais fait de concertation.

La direction nous a remis un document au format Open Office Impress qui comporte 28 pages. Ce document fait état de toutes les disparitions des trésoreries en 2020 et 2021. La Direction a bien conscience de la dureté de son projet, car, dans ce document, elle parle de vague 1, vague 2 et vague 3. Quand on utilise le terme de « vague » dans un projet de modification des services, cela veut bien dire que « ça passe ou ça casse, et que la volonté n'est pas dans la discussion et la négociation. CFTC DDFIP 62 recommande à la direction de ne pas utiliser le mot « vague », mais plutôt le mot « Tsunami », nettement plus proche de la dure réalité de ses projets.

Il y aurait selon la DDFIP une reprise des réflexions en groupes de travail

GT Secteur Public Local
GT Accueils des publics
GT Ressources humaines
GT Immobilier, Logistique et Informatique

Les opérations programmées pour 2021 feront l'objet d'un CTL en septembre 2020. Il est bien évident que CFTC DDFIP 62 est totalement opposée aux projets de la direction. Mais, elle ne nous a pas demandé notre avis, compte tenu que ce point capital s'il en est, n'a pas fait l'objet d'un vote des organisations syndicales.

La direction nous a fait parvenir un document Pdf de 34 pages concernant ce contrat d'objectifs et de moyens pour la période 2020-2022 signé le 16 mars 2020 entre la DGFIP, la Direction du Budget, et le Secrétariat général des ministères économiques et financiers. Ces 3 organisations sont très proches, et donc, on peut se demander à quoi peut bien servir de signer un contrat entre elles. En effet, on ne peut être plus proches que Finances Publiques, Budget et Économique.

Dans ce contrat, la DGFIP parle d'améliorer l'accessibilité, la qualité des services publics et la relation de proximité avec les usagers. Il est évident que les suppressions d'emplois continues ainsi que la fermeture de presque toutes les trésoreries va grandement servir. Elle veut aussi déployer le réseau de paiement de proximité. Comment ? En fermant les trésorerie et en refusant le paiement en numéraire !!!

La DGFIP veut aussi garantir à l'ensemble des agents des conditions de travail motivantes et de qualité. C'est vraiment magnifique. Mais, ce ne sont que des mots. Pour motiver, il faut commencer par rémunérer à hauteur du service effectué, et donc, ne plus geler le point d'indice.

Dans le document, elle se fixe de nombreux objectifs d'une grande définition technique et d'une grande beauté littéraire (!!!) . Par exemple :

Consolider et diversifier les compétences

Élargir les marges de manœuvre managériales

Accompagner les transformations

Moderniser et simplifier la gestion fiscale tout en facilitant l'accès aux usages numériques

Rénover l'établissement et le recouvrement de l'impôt

Dématérialiser 100 % des démarches des usagers

Moderniser et simplifier la gestion fiscale tout en facilitant l'accès aux usages numériques

Construire une nouvelle relation de confiance avec l'utilisateur

Aider les décideurs publics et mieux valoriser les données comptables

Pour 2021 la DGFIP précise qu'elle a prévu 1.800 suppressions d'emplois et 1.600 pour 2022. **SANS COMMENTAIRE !!!**

Au final, nous ne savons pas vraiment quel est le but de ce contrat signé entre 3 administrations très proches l'une des autres, et qui donc, ont certainement les mêmes objectifs qu'il n'était donc pas utile de redéfinir.

Point 4

Informations sur la prime covid-19, les mutations locales, les congés et l'indemnité de rupture conventionnelle

1° : Prime covid-19

La direction nous a indiqué que la note de service du 28 mai 2020 émanant de la Sous-direction de l'encadrement et des relations sociales a précisé les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle, en créant deux taux, l'un de 1.000 €, l'autre de 330 €.

Le 5 juin 2020, les chefs de service ont été invités par le SRHD à formuler leurs propositions pour le mardi 9 juin afin de permettre un versement sur la paie de juillet.

Au niveau de la direction, la désignation des agents bénéficiaires de la prime, sur la base de ces propositions, a fait l'objet de trois réunions qui ont permis d'examiner chaque situation, la première présidée par Claude GIRAULT, les deux autres par Hubert GIRARD. Les ultimes arbitrages ont été rendus par le DDFIP.

Une lecture particulièrement rigoureuse de la note aurait conduit à écarter une très grande majorité d'agents au regard notamment du critère exigeant une position administrative en ASA de « faible durée », sans que celle-ci soit cependant chiffrée. C'est pourquoi il a été décidé de ne pas écarter du bénéfice de la prime des agents qui présentent des taux d'ASA parfois supérieur à 30 %, voire au-delà mais sans aller au-delà de 50 % (pour les personnels BERKANI, la notion d'ASA de faible durée est moins pertinente, au regard de leur exposition au risque COVID19).

Selon elle, dès lors, les personnels affectés aux missions prioritaires du PCA qui ont été particulièrement présents sur les sites, notamment au cours des toutes premières semaines de l'état d'urgence, ou qui ont assuré des missions parmi les plus exposées au risque sanitaire (personnels en charge du ménage des locaux, des approvisionnements logistiques, du versement des bons de secours,...) ont fait l'objet d'une attention particulière.

S'agissant du montant alloué, la prime de 1000 € a été attribuée prioritairement aux personnes les plus présentes physiquement sur les sites et pour la plupart d'entre elles à 100 %, pendant toute la période. C'est aussi le cas d'agents qui ont été partiellement en télétravail, mais qui en raison de leur disponibilité pendant toute la période ont été désignés par les chefs de services ou reconnus par la direction comme particulièrement investis dans leurs missions.

Puis, par cercles concentriques de plus en plus larges, au regard du nombre d'ASA, c'est la prime de 330 € qui a été attribuée.

392 agents sont bénéficiaires de la prime. Sur ce total 132 l'ont été à hauteur de 1.000 euros et 260 à hauteur de 330.

Les conclusions de CFTC DDFiP 62 :

Nous constatons encore une fois que l'enfer est pavé de bonnes intentions...

Cette méthode de reconnaissance génère un sentiment de frustration et de mécontentement au sein des services et vis à vis de la Direction.

Les collègues ont l'impression de ne pas être reconnus à leur juste valeur.

La CFTC n'est pas opposé à une juste récompense des efforts consentis par les collègues, mais elle

demande que cela se fasse dans la plus grande transparence .

La CFTC a par conséquent demandé des statistiques complémentaires à la Direction afin de pouvoir apprécier le caractère objectif de l'affectation de cette prime. La note d'application envoyée aux chefs de service du département leur permettant de classer les agents a également été demandée. Ces éléments, qui auraient permis une plus grande transparence, n'ont pas été fournis par la Direction.

Nous avons demandé un tableau statistique présentant la répartition de la PRIME COVID en indiquant:
 - la répartition, en pourcentage, de la prime COVID par service. La Direction étant un service à part entière.
 - le pourcentage par grade de A+, A, B, C en ASA /TELETRAVAIL/ PRÉSENTIEL/AUTRES sur les deux périodes.

La Direction n'a pas donné suite à nos demandes, sans plus d'explication.

La CFTC a par conséquent exploité elle-même les quelques chiffres donnés par la Direction. Voici ce qui en découle :

Catégorie	Nombre de bénéficiaires	nombre d'agents sur la plaquette de présentation d'avril 2020	représentativité au niveau de la DDFIP	prime à 1 000 euros	% d'attribution de la prime à 1 000 €	Prime à 330 euros	% d'attribution de la prime à 300 €	% d'attribution/392 personnes ayant reçu la prime	% d'attribution/grade	Conclusion
CADRES	75	130	9,25%	43	33,08%	32	24,62%	19,13%	57,69%	Représentent 9,25% des effectifs, les A+ ont perçu 23,66% des primes et près de 58% des A+ ont eu une prime...
A	78	219	15,59%	31	14,16%	47	21,46%	19,90%	35,62%	Représentent 15,59% des effectifs, les A ont perçu 24,61% des primes et près de 35,62 % des A ont eu une prime...
B	145	639	45,48%	38	5,95%	107	16,74%	36,99%	22,69%	Représentent 45,48% des effectifs, les B ont perçu 45,74% des primes et près de 22,69 % des B ont eu une prime...
C	53	417	29,68%	11	2,64%	42	10,07%	13,52%	12,71%	Représentent 29,68% des effectifs, les C ont perçu 12,71% des primes et près de 12,71 % des C ont eu une prime...
BERKANI	29	43		6	13,95%	23	53,49%			
AST	12			3		9				
TOTAUX	392			132	69,77%	260	126,38%			

- Nous sommes partis des 1 405 agents répertoriés dans la plaquette de la Direction au 1er janvier 2020.

La CFTC a redemandé les critères d'attribution de la prime. La Direction a indiqué que le premier critère était l'implication personnelle de l'agent pendant la crise sanitaire. Ces derniers ont été classés par leur chef de service en 5 catégories. La première étant la catégorie d'agent les plus impliqués. Puis il a été tenu compte du temps de présence. Le personnel qui avait un taux d'ASA de plus de 50% n'a pas été retenu dans l'attribution de la Prime.

La CFTC a informé la Direction que les agents ont un grand sentiment d'injustice quant à l'attribution de cette prime. Certains agents ne comprennent pas pourquoi certains l'ont et d'autres pas. Les statistiques demandées par la CFTC auraient permis de faire toute la lumière sur ce point.

L'opacité quant aux critères d'octroi de cette prime ne fait qu'augmenter le sentiment d'injustice.

Le classement par le chef de service a une part subjective quand bien même ce dernier aurait voulu le faire en toute objectivité. Cela risque en outre de provoquer une certaine rancœur entre les collègues qui l'ont perçue et les autres.

La Direction a signalé que les agents peuvent demander des éclaircissements auprès de leur responsable. Si ce dernier n'était pas en mesure de les leur fournir, les agents peuvent demander des éclaircissements au SRHD.

2° : les congés

La direction nous rappelle que l'ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020 (modifiée par l'ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 – art.10) relative à la prise de jours de réduction de temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire organise la pose obligatoire de congés (jours d'ARTT et congés annuels) de manière rétroactive à compter du 16 mars 2020 pour les agents publics placés en autorisation spéciale d'absence et ouvre cette faculté pour les agents en télétravail pendant cette période.

au 4 juillet 2020, 48 dossiers sur les 108 ont été régularisés.

3° : L'indemnité de rupture conventionnelle

L'article 72 de la loi précitée met notamment en place, à titre temporaire (six ans), à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025, un dispositif de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires relevant des trois versants de la fonction publique permettant le départ de la fonction publique assorti d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et de la perception d'allocation chômage. Ce dispositif constitue un levier supplémentaire à la disposition des employeurs publics tout en renforçant les garanties des agents publics.

La rupture conventionnelle est destinée à permettre aux agents qui le souhaitent de pouvoir envisager une reconversion en dehors de la fonction publique. Elle doit permettre notamment de favoriser la mixité des carrières publiques et privées.

Il s'agit d'un accord mutuel par lequel un agent public (fonctionnaire titulaire, agent sous contrat à durée indéterminée et ouvrier de l'État) et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions et non d'une décision unilatérale de l'agent ou de l'administration.

Il ne peut donc être imposé par l'une ou l'autre des parties.

La procédure de rupture conventionnelle est ouverte aux agents ci-après :

- fonctionnaires titulaires;
- contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI) ;

- ouvriers de l'État (ouvriers du cadastre à la DGFIP).

La rupture conventionnelle ne s'applique pas aux agents ci-après :

- stagiaires
- détachés en qualité d'agent contractuel ;
- âgés de 62 ans et plus et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes confondus, leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

En résumé : Un agent âgé de 62 ans et plus qui totalise le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein n'est pas éligible au dispositif de rupture conventionnelle. En revanche, la demande d'un agent âgé de 62 ans et plus, qui ne totalise pas le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, pourra être examiné

Point 5

Questions diverses

Le plan prévention canicule est-il en cours de rédaction ?

Un mail, informant les agents de la marche à suivre dans le cadre d'une alerte canicule, va-t-il être envoyé rapidement ?

Un mail va être envoyé aux agents afin de les informer de la conduite à tenir en cas de nouvelle canicule.

Nous avons sollicité la Direction quant aux conséquences de la crise sanitaire sur le développement du télétravail.

La Direction a indiqué que des commandes de portables étaient en cours et qu'ils seraient distribués en fonction notamment du PCA.

Il n'a pas été indiqué si le télétravail serait amené à progresser rapidement.



C T L du 17 juillet 2020	participants	Femmes	%age	Hommes	%age
La Direction	5	1	17,00%	4	83,00%
Les Syndicats	9	5	56,00%	4	44,00%
FO	5	3	60,00%	2	40,00%
Unsa	2	1	50,00%	1	50,00%
CFTC Matin	2	1	50,00%	1	50,00%
CFTC Après-Midi	2	2	100,00%	0	0

Au cours de ce CTL, la Direction a évoqué la féminisation de nos services, en rappelant l'importance de cette évolution pour l'avenir. Nous en avons bien pris acte, compte tenu que c'est un sujet capital pour nous, et nous lui avons rappelé que ce jour, sa parité au cours de ce CTL est loin d'être atteinte... Alors que les syndicats, quels qu'ils soient, la respecte parfaitement.