



LA FEUILLE INFO

LE JOURNAL DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES DE SAÔNE ET LOIRE

mars 2019 n°121

COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE LOCAL DU 11 MARS 2019

Seconde Convocation

1) Approbation des procès-verbaux des 13 et 27 novembre 2018 :

Les PV sont approuvés à l'unanimité. La CFDT ne prend pas part au vote car ne siégeait pas en CTL lors du précédent mandat.

2) Adoption des Ponts Naturels :

Les ponts proposés par l'administration sont les vendredi 31 mai et 16 août 2019.

VOTES : CGT et Solidaires abstention / FO et CFDT pour

3) Dispositif d'entraide entre services de publicité foncière entre les SPF d'Autun et de Chalon-sur-Saône et entre les trésoreries.

- entre les SPF d'Autun et de Chalon-sur-Saône :

Présentation par l'équipe de direction : ce dispositif solidaire autorise ainsi des SPF à recevoir de l'aide (ici Chalon) de la part d'autres SPF (Autun), du même département ou d'un autre département, en capacité d'absorber une charge supplémentaire.

L'entraide ne concerne que la publicité foncière et non l'enregistrement. L'entraide s'avère particulièrement adaptée lorsque les délais de publication entre SPF sont très hétérogènes. Elle participe de surcroît d'une anticipation des fusions de SPF en favorisant la synergie des organisations et méthodes de travail ainsi que la convergence de leurs délais de publication au fichier immobilier. Le dispositif d'entraide est à réserver à la réduction des stocks de publications. Le service aidant doit se voir confier l'intégralité du traitement des formalités télé@ctées d'une journée de dépôt. Seul le service aidé doit notifier les rejets des publications. La mise en place d'une entraide entre SPF installés dans le même département sera un facteur

déterminant dans l'appréciation des plans d'action déposés par les directions pour obtenir le renfort de la brigade nationale d'intervention en publicité foncière (BNIPF).

Il y aura une possibilité d'interruption du processus pour l'aidant si ses délais augmentent.

C'est une démarche qui s'inscrit dans la perspective de fusion des SPF vers 2021-2022. Il y a l'obligation d'avoir une convergence sur le nombre de jours de publication.

Chaque entraide doit être encadrée par un protocole convenu entre le(s) directeur(s) et les chefs de SPF concernés.

➤ **A noter : aucun protocole n'a été soumis à l'avis du CTL**

L'ensemble des agents du SPF aidant participera à cette action sur la base de 200 publications par mois. Le chef de service de CHALON définira mensuellement, sur cette base, les journées de dépôt qui seront traitées par le SPF d'AUTUN.

➤ **La CGT demande pourquoi la situation de Chalon est si dégradée ?**

La Direction répond que ce n'est pas à cause des suppressions d'emplois mais plutôt d'un afflux d'actes. Il y a eu aussi beaucoup de turn-over dans les équipes. La présidente indique qu'elle a supprimé un emploi l'an dernier et qu'il y a 2 EDR en renfort.

➤ **La CGT rappelle aussi le problème dû au blocage des notaires il y a deux ans. Notre administration paie très cher ce lobbying forcené.**

La Direction indique que les notaires sont nos partenaires. Que l'activité du SPF n'a pas faibli et que l'entraide est mise en place pour réduire l'impact sur toute la chaîne fiscale : donnant lieu par exemple à des taxes foncières envoyées à tort, etc.

➤ **La CGT remarque que derrière ces mesures c'est évidemment la question du manque de moyens qui s'affirme.**

VOTE : CONTRE à l'unanimité pour les OS.

- entre les trésoreries :

Présentation par l'équipe de direction : le dispositif d'entraide solidaire envisagé a pour but d'offrir une certaine souplesse et des marges de manoeuvre, notamment en cas de difficultés rencontrées par certains sites.

Il vient en complément des autres moyens de soutien dont peuvent bénéficier les postes, tels que l'allocation de moyens de renfort, ou le soutien de la division SPL pour certains travaux.

Dans le cadre de ce dispositif d'entraide, une trésorerie apporte une assistance à distance à une autre trésorerie, dans une perspective de soutien ponctuel et limité à certains processus. Il ne s'agit pas de transférer de manière pérenne des missions d'un poste comptable à un autre.

Ce dispositif d'entraide est conçu pour être réactif aux attentes des postes comptables, et est entièrement basé sur le volontariat du poste aidant et du poste aidé.

Application dans le département : à ce jour, 4 « binômes » de trésoreries sont envisagés ; **Trésoreries de Paray Le Monial et de Digoin / Trésoreries d'Autun et de St-Léger sous Beuvray / Trésoreries du Creusot et de Perrecy Palinges / Trésoreries de Cuiseaux et de Louhans.**

➤ **La DDFIP est interrogée sur le fait que les 4 trésoreries non supprimées, sur décision ministérielle, participent à l'entraide :** ce n'est pas le fait du hasard ! Ces trésoreries sont dans l'assistance. Cuiseaux et Saint Léger auraient dû être fusionnées depuis longtemps.

Pour le Creusot, c'est différent : la trésorerie doit faire face à la ré-internalisation des factures d'eau et d'assainissement de la Communauté urbaine Creusot-Montceau. La trésorerie du Creusot est chargée désormais du recouvrement contentieux de ces factures, sur la base d'un

fichier d'impayés transmis mensuellement par le distributeur d'eau (4 000 titres supplémentaires).

➤ **La CGT demande à la présidente à quoi cela sert de supprimer des trésoreries, si elles peuvent s'entraider ?**

Nous en revenons à la même question du manque de moyens et de la gestion de la pénurie.

VOTE : CONTRE à l'unanimité pour les OS.

4) Généralisation de l'accueil personnalisé sur rendez-vous (APRDV) au sein des SIE, SPF/SPFE et PCRP

Après une préfiguration au SIP de Montceau-les-Mines en 2017, le déploiement de l'APRDV au sein du département a connu 3 vagues :

- une préfiguration au SIP de Montceau les Mines en 2017 ;
- le 1er mars 2018 aux SIP de Chalon et de Mâcon et le CDIF de Chalon ;
- le 1er janvier 2019 avec une généralisation pour l'ensemble des SIP du département : Charolles, Louhans, Le Creusot, Paray le Monial et Autun. A cette date, les SIE de Charolles, Louhans, Le Creusot et Montceau les Mines ont également bénéficié de ce déploiement.

Une dernière vague est envisagée en 2019 et verrait la généralisation de l'APRDV au sein des SIE de Mâcon, Chalon, Autun et Paray le Monial mais également de l'ensemble des SPF/SPFE ainsi qu'au PCRP.

La dernière phase verrait donc la généralisation de l'APRDV à l'ensemble des services de la Gestion Fiscale éligibles au dispositif. Le déploiement au sein des services de Gestion Publique (trésoreries SPL, mixtes et trésoreries hospitalières) fera l'objet d'une étude ultérieure.

5) Déploiement du télétravail à domicile à la DGFIP

Présentation par l'équipe de direction : à l'issue d'une phase de préfiguration dans une trentaine de directions, le télétravail à domicile est désormais généralisé à l'ensemble des services et directions de la DGFIP.

A l'instar des pratiques observées dans d'autres administrations, le nombre de télétravailleurs sera augmenté progressivement afin de faciliter la mise en place de ce nouveau mode de travail et son appropriation par l'ensemble des acteurs. Le dispositif sera ouvert à l'ensemble des personnels, agents et cadres en fonction au sein des services de la DGFIP pour une quotité maximale de 3 jours par semaine.

Un déploiement progressif : à la lumière des travaux conduits dans le cadre de la préfiguration et du retour d'expérience réalisé auprès d'autres organismes, le déploiement du télétravail à la DGFIP est réalisé de manière progressive, en fixant un plafond de 10 % de télétravailleurs, applicable aux effectifs de chaque direction ou service à une échéance de 3 ans.

Lancement de la première campagne en 2019 : à l'issue de la phase de communication locale, la période de recensement et d'instruction des candidatures sera lancée par la publication de la note départementale en cours de rédaction selon le circuit suivant (cf annexe jointe) :

- Visa par le chef de service de chaque demande et formulation d'un avis ;
- Examen de l'ensemble des demandes par la direction locale pour accord ou refus.

Ce double examen a pour objectif de garantir l'homogénéité des instructions pour une équité de traitement et s'assurer du respect du nombre de télétravailleurs proposés à chaque direction.

L'organisation d'une campagne annuelle

En régime de croisière, une campagne annuelle sera organisée une fois par an, chaque automne, à la suite des mouvements.

L'acquisition du matériel nécessaire (micro-ordinateurs portables en remplacement du poste fixe) sera programmée dans le plan d'équipement informatique de la direction. Localement 25 portables ont été commandés pour répondre aux candidatures 2019.

Toutefois, il nous est précisé qu'il y a eu un problème avec la commande du matériel et que la direction ne dispose pas encore des ordinateurs.

➤ **La CGT est intervenue sur plusieurs points concernant le télétravail.**

Nous avons fait part de notre circonspection sur le sujet en expliquant, au préalable, que si l'on se réfère à l'Histoire sociale du travail, le salarié n'a eu de cesse que de s'émanciper du travail à domicile.

Il faut se méfier de ce que l'on nous présente comme « une amélioration des conditions de vie au travail et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée ».

Les rapports concernant la santé au travail sur ce sujet sont moins éloquents.

Le télétravail porte en lui un certain nombre de problèmes auxquels il convient de répondre sous l'aspect préventif : il rend flou la limite entre vie personnelle et vie professionnelle (le principe de l'articulation vie-privée/vie-professionnelle vaut si les 2 temps sont distincts et non concomitants) ; le télétravailleur sera plus isolé et pourra moins facilement bénéficier de la dynamique de groupe d'un collectif de travail ; le télétravail éloigne le salarié de l'employeur ; il affaiblit la vie sociale du salarié ; risque pour les salariés ayant des enfants en bas âge de décaler le temps de travail sur la nuit par exemple ; risque de voir les femmes isolées solliciter le dispositif en lieu et place d'un temps partiel (déjà bien souvent subi) ; se pose aussi la question des coûts (assurances, téléphonie non fournie, accès internet, maintenance du matériel) et des risques liés à l'activité (prise en considération et moyen de preuve des accidents du travail etc.)

Lors des échanges, nous avons ainsi noté que, par exemple :

- Il n'y aura pas de possibilité de constituer de crédit d'heures sur les heures télétravaillées ;
- Qu'il n'y aura pas de report des jours télétravaillés en cas de pont naturel par exemple ;
- Qu'il n'y aura pas de tacite reconduction car l'attribution est revue chaque année ;
- Que MEDOC n'entre pas dans le cadre du télétravail.

➤ **La CGT a demandé si la directrice avait dégagé une typologie des agents susceptibles d'être éligibles au télétravail.**

Réponse : Non ! La présidente n'autorisera pas le télétravail s'il crée des difficultés dans un service par exemple. Car il faut prendre aussi en compte les agents qui restent dans les services.

➤ **La CGT précise que ce point devrait faire l'objet d'un examen au CHSCT.**

La directrice précise que ce n'était pas prévu par les textes mais qu'elle inscrira ce thème à l'ordre du jour du prochain CHSCT (pas celui du 19/03).

A l'issue des débats, Solidaires fait état d'un refus de vote arguant que cette question aurait dû être préalablement examinée en CHSCT. La CGT et FO se joignent à cette démarche...non prévue dans les textes !

VOTE : refus de vote Solidaires – CGT – FO / Pour CFDT

6) Mise en place d'un comité de pilotage dans le cadre de la création des trésoreries hôpitaux

Un comité de pilotage, présidé par Éliane SIMON, a été constitué afin d'expertiser les travaux à mener dans le cadre de la mise en place des deux trésoreries hôpitaux au 1er septembre 2019. Ce comité est composé de membres de la direction, de comptables, et de deux membres de l'équipe de renfort.

Membres	
Eliane Simon	Directrice départementale
Laurent Chaintreuil	Adjoint à la Directrice Départementale
Emmanuelle Mathey	Responsable pôle GP
Jérôme Lanzini	Responsable pôle PPR
Catherine Trincanato	Responsable division SPL
Marie-Claude Boncompain	Responsable division Etat
Isabelle Morand	Responsable service SPL
Sandra Teixeira	Correspondante dématérialisation monétique
Yvan Michel	ERD
Nelly Prost	ERD
Pierre Hendoux	Responsable division BIL
Vincent Lenoble	Trésorerie Autun
Isabelle Dard	Trésorerie Paray le Monial
Jean-Marie Martz	Trésorerie Chalon/Saône
Bruno Dufayard	Trésorerie Mâcon
Damien Perret	Trésorerie Mâcon

Chargé de piloter tous les aspects de la mise en place des deux nouvelles trésoreries, ce comité dispose d'un pouvoir décisionnel et est chargé d'élaborer le rétroplanning des opérations à effectuer.

Le COPIL s'est réuni une première fois le 14 janvier 2019. Cette première réunion a permis d'identifier les problématiques à expertiser, et de constituer 8 groupes de travail, pilotés chacun par un des membres du COPIL.

Chaque responsable de groupe de travail associe aux travaux, en tant que de besoin, des comptables, des agents, voire des personnes extérieures à la DGFIP, et organise les travaux de son groupe. Les groupes se réunissent autant que nécessaire.

- **Nous avons noté qu'une réunion d'information associant tous les agents, suivant ou non la mission, était programmée le 9 avril 2019. Les aspects RH seront abordés. Les agents pourront poser leurs questions.**

Des contacts ont été pris avec des chefs de services d'autres départements où des structures similaires se sont mises en place.

6) Questions diverses :

- La présidente nous fait lecture de la note concernant l'attribution de la prime PAS de 200 €.
 - **Nous conseillons aux agents qui s'estiment à tort écartés du dispositif de faire valoir leurs droits auprès du service RH !**