



## ANALYSE CRITIQUE DES DOCUMENTS AU COMITE TECHNIQUE DU 21 NOVEMBRE 2017

Eu égard à la « qualité » du dialogue social et à l'ordre du jour, tes élus ont décidé de ne pas siéger au comité technique local de ce jour.

### **1- CSBUD. Extension des compétences du Centre de Services Budgétaires de la Dordogne :**

Derrière cet acronyme « barbare », se cache en réalité un petit service dans le service de la Direction, en charge de la gestion de nos frais de déplacements (cf l'application bien-aimée « FDD »). Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017, nos deux collègues du CSBUD gèrent aussi les frais de déplacements des agents du Lot et Garonne ; au 1<sup>er</sup> janvier 2018, viendront se rajouter ceux de nos collègues landais... Et cela sans création d'emplois, bien évidemment...

Le CT d'aujourd'hui se proposait d'ajouter une nouvelle compétence à ce service : la gestion de l'ordonnancement des dépenses et recettes de la Cité Administrative d'Agen. Vos élus s'étonnent de ce choix, alors que la gestion de la Cité Administrative de Périgueux est assurée par le service BIL (Budget, Immobilier, Logistique). Et d'autant plus quand, dans le document fourni par la direction locale, à l'appui de ce point à l'ordre du jour, il est mentionné en toute lettres : « Par ailleurs, les compétences nécessaires pour le traitement des opérations de la cité administrative n'ont aucun rapport avec celles nécessaires pour le traitement des frais de déplacement. C'est pourquoi, les opérations seraient réalisées, dans un premier temps, par M XXXXXXXX, contrôleur principal positionné sur la partie budgétaire du service BIL ».

Cette restructuration constitue encore un transfert de mission avec perte de la compétence, augmentation de la charge de travail. La CGT dénonce l'opacité et le flou volontaire entretenus dans la rédaction du document : la direction nous annonce une extension de compétence du CSBUD, alors qu'elle procède en réalité à une augmentation de la charge de travail du BIL... Et toujours sans emploi supplémentaire !!

Pour tous ces éléments, vos élus auraient voté contre, tant sur le fond que sur la forme.

### **2 – Nouvelle gestion des recettes non-fiscales à la DGFIP :**

Celle-ci est prévue d'entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2018. A notre grande surprise, et malgré nos interventions répétées afin que la direction locale nous informe de ses projets de restructuration, la Dordogne s'est portée candidate afin de gérer les recettes non-fiscales liées à l'aménagement (TAM Taxe d'Aménagement, et RAP Redevance d'Archéologie Préventive). La mission RNF (Recettes Non-Fiscales) est actuellement répartie sur tout le territoire, dans les directions locales. La DGFIP va la concentrer au sein d'une dizaine de services : 10 pôles RNF dont la compétence se limitera à la gestion des TAM et RAP, quelques autres directions spécialisées gérant le reste des RNF.

Ce sont 150 emplois redéployés en DGFIP sur 647 !

La Dordogne bénéficie de la « sauvegarde » de 10 emplois grâce à la création de ce pôle. Mais ces emplois vont contrebalancer les conséquences en matière de perte d'emplois liées à la disparition d'autres missions telles que les RH, les OPHLM...

La CGT est contre tout transfert de missions qui éloigne l'utilisateur de son service public. Comment imaginer une relation de qualité entre l'utilisateur des Pyrénées Atlantiques qui demande un paiement fractionné pour une taxe qui suscite déjà l'incompréhension et souvent la colère, et un pôle RNF éloigné de plusieurs

centaines de kilomètres. Quels seront les moyens dont pourront se doter ces services pour faire face ? Encore une fois, on compte sur le découragement, le sentiment d'abandon et le dégoût de l'usager pour « faire face » à la mission ! Vos élus ont eu beau chercher dans les documents fournis par notre direction locale, mais également dans les documents transmis par la Direction Générale à l'occasion d'un Comité Technique de Réseau (CTR), nous n'avons aucune information officielle sur le calibrage ETP (Equivalent Temps Plein) actuel de cette mission dans les directions locales, et le calibrage ETP dans les futurs Pôles RNF, dont celui de la DDFiP Dordogne. La CGT réclamera la tenue d'un CHSCT présentant ce point à l'ordre du jour et permettant aux mandatés de se saisir pleinement de cette question, grâce à l'envoi de documents suffisamment détaillés.

### **3 – Nouvelle organisation des Ressources Humaines :**

Les RH en Dordogne : c'est officiellement fini en 2018 !! Au 25 mai, Agora sera supprimé et remplacé par SIRHIUS, qui comprendra aussi la gestion de la paye. Au 1<sup>er</sup> septembre, les mutations pour les dix nouveaux Centre de Service des Ressources Humaines (CSRH) et le Service d'Informations aux Agents (SIA) seront effectifs. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, nos ressources humaines départementales, telles qu'on les connaît aujourd'hui, composées, d'un A et de six B, auront disparu au profit du CSRH localisé à Bordeaux.

Ce dernier gèrera les agents de 15 Départements (de la Charente-Maritime à l'Ariège, en passant par la Haute-Garonne). Le CTR emploi du 23 novembre confirme le calibrage de 42 emplois (A et A+ inclus)

Globalement, les collègues des CSRH devront gérer entre 10 000 et 14 000 dossiers, soit, un agent pour 300 dossiers. Nous sommes bien loin du découpage actuel : une centaine de dossiers par collègues. Inaccessibles au téléphone, joignables sans doute quasi-exclusivement par e-mail, nous goûterons avec délice aux joies de la gestion dématérialisée et déshumanisée de notre carrière, tels que nos usagers peuvent déjà en bénéficier dans le cadre de leurs rapports avec notre administration !!

Tout comme pour la création du Pôle RNF local, la CGT exigera que ce point soit abordé sous toutes ses coutures dans le cadre d'un CHSCT.

### **4 – Fermeture de la Trésorerie de Mussidan au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :**

Malgré la lutte menée par les organisations syndicales et certains élus, force est de constater que le rapport de force construit pendant l'été a été trop faible pour empêcher cette fermeture. Le bail est résilié au 1<sup>er</sup> mai 2018. Notre Direction devra donc déboursier 4 mois de loyers pour une trésorerie fantôme.

Par ailleurs, notre Direction Locale va engager une procédure de licenciement à l'encontre de l'agent Berkani. Les cinq heures hebdomadaires actuellement effectuées par cet agent ne sont réglementairement pas transférables sur un autre site de la DDFiP 24, alors que des besoins connus et reconnus existent dans d'autres centres.

La DDFiP souhaitait faire voter le rattachement de la gestion budgétaire, comptable et financière des communes de Saint Jean d'Ataux, Beauronne et Sourzac à la trésorerie de Saint-Astier. On peut s'étonner que les maires de ces deux dernières communes, ainsi que le président de la Communauté de Communes Isle Vern Salembre (CCIVS) aient demandé, par courriers datés respectivement des 28 septembre, 3 octobre et 12 octobre, ce rattachement, alors que la décision officielle de fermeture a été prise par le Directeur Général, le 13 octobre. Nous remercions chaleureusement ces élus pour leur soutien indéfectible en pleine lutte pour le maintien de leur service public en milieu rural.

Vos élus auraient évidemment voté contre.

## **5 – Cahier de consignes de l'agent technique de Ribérac :**

Suite à l'embauche, au 1<sup>er</sup> décembre 2017, d'un agent technique au Centre des Finances Publiques de Ribérac, un cahier de consignes a été mis à jour. Celui-ci recense exhaustivement les attributions techniques et administratives confiées à cet agent.

La CGT sera particulièrement attentive pour vérifier que ces consignes soient scrupuleusement respectées afin d'éviter tout écart, toute dérive dû au manque récurrent de personnel sur le site de Ribérac.

## **6 – Evolution du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) :**

Le TBVS fournit des données synthétiques pour évaluer les conditions de vie au travail au niveau d'un service ou d'un département. Il permet à toutes les parties prenantes de partager un constat objectif pour identifier des situations à risque et définir des mesures visant à améliorer les conditions de vie, la santé et la sécurité des agents. Ces données sont présentées à travers vingt indicateurs obligatoires, dits indicateurs socles.

Le document présente aux élus un TBVS « rénové », déployé fin février 2018 et qui ne comprendra plus que six indicateurs socles :

- Taux de couverture des effectifs ;
- Nombre de périodes de congés maladie de courte durée de moins de cinq jours ;
- Nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps ;
- Nombre d'écêtements des horaires variables ;
- Volume horaire écrêté ;
- Taux de rotation des agents.

En soi-disant concertation avec les représentants du personnel, le TBVS doit être enrichi de 4 indicateurs complémentaires au plan local, pour arriver à dix, parmi ceux-ci :

<b>Les grandes familles d'indicateurs</b>
1. Indicateurs démographiques - moyenne d'âge des agents par service, catégorie de services, et au niveau de la direction - ancienneté des agents au sein de leur service, catégorie de services, et au niveau de la direction
2. Indicateurs d'absentéisme - nombre d'arrêts ou de jours pour congés maladie ordinaire (COM) - nombre d'arrêts pour congés longue maladie (CLM) et/ou longue durée (CLD) - taux d'absentéisme pour maladie
3. Indicateurs de sécurité au travail - nombre d'accidents de services (dont trajet) ayant été reconnu (avec et/ou sans arrêt de travail) - taux de fréquence ou de gravité des accidents du travail - nombre de maladies professionnelles déclarées - nombre de maladies professionnelles ayant été reconnues (avec et/ou sans incapacité)
4. Indicateurs de mobilité - nombre de demandes de mutation déposées et non satisfaites - emplois non pourvus
5. Indicateurs de relations sociales - nombre de droits d'alerte ou de retrait exercés - nombre d'actes de violence verbale ou physique au travail entre collègues (avec ou sans arrêt de travail) - taux de recours à l'entretien professionnel au niveau local - taux de refus de participation à l'entretien professionnel - nombre de procédures disciplinaires engagées

Notre direction locale se propose de retenir les quatre suivants :

- moyenne d'âge des agents ;
- taux d'absentéisme pour maladie ;
- emplois non pourvus ;
- taux de refus de participation à l'entretien professionnel.

Si l'on voulait édulcorer, voire vider de sa substance la finalité du TBVS, la direction locale ne s'y prendrait pas autrement. On peut rester pantois de constater qu'aucun indicateur concernant la sécurité au travail n'a été retenu. De plus, à retenir et utiliser le taux d'« absentéisme », on pourrait soupçonner notre direction de faire œuvre d'interprétations malveillantes et de raccourcis politiques, à un moment où le gouvernement choisit de ré-instaurer le jour de carence dans la fonction publique.

En choisissant l'indicateur des emplois non-pourvus à l'issue des CAP locales, plutôt que le nombre de demandes de mutations déposées et non-satisfaites dans chaque RAN, la Direction locale se prive de déceler des frustrations et des conditions de travail dégradées pour les agents.

Encore une fois, vos élus s'étonnent que ces propositions ne soient pas soumises au vote, mais simplement données pour information... Quid de la soi-disant « concertation » avec les représentants du personnel ?

Le Comité Technique Local s'est tenu malgré le boycott sec de vos élus. En tout état de cause, grâce à un alignement de planètes favorable à la direction locale (création d'un Pôle RNF en même temps que la suppression des RH et de la mission OPHLM), celle-ci pourra fanfaronner à l'occasion du Comité Technique « exercice emplois 2018 » (qui sera convoqué à la mi-décembre) sur la baisse des suppressions d'emplois en Dordogne !! Or, pour la CGT, ni les agents, ni les usagers, ni l'offre de service public ne sortent renforcés de ce jeu de dupes consistant à mettre Pierre à nu pour habiller Paul d'un simple string !!!! Et vu son âge...

Tes élus au CT local :

Valérie DURAND  
Philippe GORY  
Olivier DARRIN