



CGT Finances Publiques Aveyron

Comité Technique Local du 08 / 11 / 2022

Ordre du jour

1. Approbation du PV du CTL du 14/06/2022 (pour avis)

APPROBATION unanime des 3 OS.

2. Ponts naturels 2023 (pour avis)

Possibilités 2023 : vendredi 19/05 (Ascension), lundi 14/08 (Assomption).

Nous sommes conscients que ces fermetures imposées facilitent la vie des services dans un contexte de pénurie d'emplois. Néanmoins la CGT s'est abstenue, considérant que chacun doit pouvoir disposer librement de ses droits à congé ou RTT.

3. Règlement intérieur CC Pro de Decazeville (pour avis)

La majorité des agents du site avait opté pour une des 2 options proposées. La CGT ainsi que l'ensemble des autres OS s'est abstenue. Il semble, au vu des premières remontées de terrain, que le système des horaires variables tel que les autres services le connaissent n'est pas adapté aux contraintes de fonctionnement d'un centre contact. Ce nouveau service engendre de nouveaux modes de fonctionnement et des organisations du travail qui ne nous étaient pas familières, nous serons au rendez-vous pour faire émerger un tissu revendicatif et des nouveaux droits pour de nouveaux métiers.

4. Modification des horaires d'ouverture du SGC Saint Affrique (pour avis)

La CGT s'est abstenue lors du vote (de même que les autres OS). Comme pour les précédentes mesures d'adaptation des horaires d'ouverture, la CGT ne fait pas obstacle aux souhaits du personnel mais regrette que les services ne soient pas suffisamment pourvus afin de faire face à leurs obligations de service public.

5. Point sur l'utilisation du fonds CVT « Cadre de Vie au Travail » (pour information)

Pour rappel, suite à l'accord signé par une majorité d'organisations syndicales le 22 octobre 2021, les directions départementales mettent en place «un fond pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents». Le montant de ce fond pour le département de l'Aveyron de 46 005 €

doit financer différents types d'actions en faveur de la qualité de vie au travail, articulés autour des 4 axes suivants : cadre de vie au travail, démarche éco-responsable, sensibilisation aux innovations, responsabilité sociale de la DGFIP.

Le choix a été fait d'équiper ou de rénover les espaces détente du plus de résidences possible (celles possédant un espace suffisant). Il nous a semblé que répondre aux nombreuses sollicitations sur ce sujet (touchant presque toutes les résidences) faisait sens à notre action. Une douche sera installée à Millau dans le même esprit (la demande est ancienne) car il y a des utilisateurs potentiel .

La CGT avait demandé d'anticiper au maximum les aménagements dans les résidences qui accueillent ou qui vont accueillir des nouveaux services, ainsi que les nouvelles habitudes de déplacement qui se développent (vélos notamment). Vœux pieux pour l'instant...

Les opérations du CVT quant à elles arriveront à leurs termes normalement fin novembre, les résidences du département auront eu leurs dotations en équipement.

6. Point sur les travaux immobiliers (pour information)

Les fenêtres de la résidence du 8 mai continuent à être changées et la perspective d'une fin de chantier début 2023 est crédible.

Le centre contact des professionnels de Decazeville sera doté de sa salle de détente d'ici mi décembre normalement, s'il n'y a pas de nouveaux retards des artisans mandatés.

7. Point d'actualité sur la préparation des élections professionnelles (pour information)

Les élections auront bien lieu du 1 au 8 décembre, l'aspect réglementaire (délégués de liste, cérémonie de scellement des urnes....) a été abordé.

8. Présentation DUERP/PAP (pour information)

Après présentation au CHS-CT (Comité Hygiène Sécurité Condition de Travail), le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) établi de manière périodique pour chaque service (la CGT a rappelé qu'il reste encore des services où les agents n'en sont pas informés), est présenté en CTL. Après recensement de l'ensemble des risques professionnels, les élus du CHS-CT valident le plan annuel de prévention (PAP) qui vise à corriger les risques recensés dans le DUERP.

Nous pensons que ce document est un révélateur de l'état des services (explosion des risques psycho-sociaux : charges de travail, perte de sens, charge émotionnelle, incertitude sur l'avenir...). Les affectations d'EDR et d'agents manquants ne sont que le préalable à un redressement de la situation catastrophique des services. Sans emplois supplémentaires le PAP n'apportera rien de plus.

9. Présentation du futur CSA (Comité Social d'Administration) (pour information)

Nous nous sommes exprimés sur ce point en CHS le mois dernier, nous vous redonnons l'analyse CGT du CSA :

C'est très actuel, très macronique (sans jeu de mot) comme fonctionnement : il n'y en a pas...

A ce jour, les circulaires d'application au décret ne sont pas sorties donc les directions locales ne savent pas trop comment cela va marcher.

Ce que l'on sait : C'est une fusion du CHS-CT et du CTL, il en reprend les attributions mais là où pour l'Aveyron il y avait 12 élus (5 CHS+7CTL), il n'y en aura plus que 7. Le nombre de CHS et de CTL devait être à minima de 3 chacun, là c'est 3 CSA avec au moins une réunion hygiène santé au travail.

Ce que l'on ne sait pas : le règlement intérieur et plus globalement le fonctionnement des commissions CSA et hygiène santé au travail (appelée Formation Spécialisée), quels droits pour les élus, les suppléants. Quel budget pour remplacer celui du CHS qui était utilisé au plus près des besoins des agents. Quels champs d'intervention, à ce jour ils sont très vastes et très flous...

Pour la CGT, l'importance des attributions confiées au CSA aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés.

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable.

Il est clair que les directions recherchent des interlocuteurs et surtout pas des contradicteurs, les réformes menées sont les bonnes, toutes idées contraires à la doxa doivent être écartées et cachées.

10. Bilan campagne déclarative (pour information)

Du 11 avril au 31 mai 2022 il y a eu 8199 réceptions physiques selon ORCFA, 652 réceptions sur rendez vous, 8372 appels en local et 3729 e-contacts.

Plus globalement, l'accueil est en chute libre (divisé par 3 en 3 ans). Pas étonnant : il ne reste plus que 7 résidences sur 40 il y a quelques années et leurs horaires d'ouverture ont été divisés par 2.

Le NRP éloigne les usagers des services avec comme conséquence une diminution de la fréquentation globale et une augmentation des e-contacts et des déclarations automatiques. Se pose la question des populations éloignées d'internet et des services publics, ce pilotage par pourcentage satisfait les directions et Bercy. Ce choix politique n'est pas tenable sur le long terme. Ce qui construit une société et le vivre ensemble, c'est aussi le rapport aux institutions, nous disparaissions progressivement et avec nous les valeurs que nous véhiculions : le consentement à l'impôt, la neutralité des fonctionnaires DGFIP....

11. Transfert de la liquidation des taxes d'urbanisme à la DGFIP (pour information)

Après la création d'un Service Des Impôts Fonciers départemental à Millau au 01/09/2022, une réforme datant de 2019 entérine le transfert de la liquidation des taxes d'urbanisme à ce service. Grâce à la magie informatique et la création de nouveaux logiciels : *Surf* pour le suivi et la relance des déclarations foncières et de taxes d'urbanisme (en lieu et place de Lascot), puis du très prometteur *GMBI* (Gérer Mes Biens Immobiliers) à partir duquel les contribuables auto-déclareront leurs travaux, la taxation se fera toute seule !!! Bon il reste quelques scories applicatives à supprimer mais c'est des détails...

La partie recouvrement reste à Albi. Les 2 emplois arriveront un en septembre 2023 et l'autre en septembre 2024, ils sont 4 à l'heure actuelle à faire la mission mais comme on est meilleur...

En résumé si c'était la première réforme que l'on subissait, on pourrait y croire, malheureusement au bout de tant d'années de bouleversement c'est avec une certaine angoisse que nous l'appréhendons, surtout que cela arrive maintenant dans un tout nouveau service déjà débordé.



CGT Finances Publiques

Aveyron

Comité Technique Local du 18 10 2022

DECLARATION LIMINAIRE

Nous voici réunis pour l'une des dernières convocations du Comité Technique Local.

En effet cette instance sera remplacée au 1^{er} janvier 2023 par un Comité Social d'Administration (CSA) qui regroupera les CTL et les CHSCT.

Ainsi, à l'image de ce qui a été fait pour le secteur privé, la logique Macronienne impose la réduction des droits des salariés et des agents publics : moins d'élus, moins de droits, plus de marges de manœuvres pour les directions pour mener leurs opérations de restructurations / destructions. L'épisode des raffineries est l'illustration parfaite de cette logique où les salariés doivent se taire et travailler, la rémunération du travail est un sujet réservé aux dirigeants. Ils veulent même nous déposséder du droit de réclamer une augmentation.

D'ailleurs ce comité technique local s'inscrit dans un contexte où l'on annonce à nouveau des destructions d'emplois à la DGFIP éternelle bonne élève en la matière : 850 emplois supprimés en 2023, 3000 d'ici 2027. Une posture idéologique supplémentaire où la destruction de l'emploi public est vue comme quelque chose de capitalo-nécessaire. Les pseudos réflexions estivales «remues-méninges» nous confirment le peu de considération pour les emplois de la DGFIP et que la canicule a sérieusement échauffé les cerveaux de Bercy.

Parallèlement, le pouvoir de vivre des salariés en général continue de se dégrader alors que l'inflation explose, que les revalorisations salariales sont insuffisantes et que les profits et dividendes atteignent des records historiques sans que le gouvernement ne daigne les taxer. Ces décisions, comme les suppressions d'emplois ou le refus forcé d'augmenter les salaires, sont des choix politiques. L'alibi du bon sens, du pragmatisme ou de la gestion en bon père de famille sert uniquement à masquer ce qui n'est ni plus ni moins qu'un discours politique ultra libéral.

Les politiques menées, conjuguées à l'inflation, dégradent les conditions de vie des collègues. Pour les fonctionnaires, l'augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice ne couvre ni les 10 années de gel, ni la hausse de l'inflation, ni le tassement des grilles indiciaires. A ce jour, les 7 premiers échelons des agents C et les 3 premiers des B sont identiques au SMIC. Les négociations engagées à la DGFIP sur le régime indemnitaire n'ont abouti à aucune mesure générale.

Vous aurez donc compris que les agents du département attendent des réponses précises à leurs demandes et non pas des éléments de langages managériaux. La permanence de situation de crise : énergétiques, alimentaires, sanitaires, climatiques appellerait une réflexion importante sur la place de notre administration dans le monde à venir et le rôle central de nos métiers pour aller vers des sociétés plus justes. Cette ambition doit être collective, et les actions à mener débarrasser de cette verticalité délirante qui impose toute réforme depuis l'Elysée.

**LA CGT FINANCES PUBLIQUES AVEYRON SERA PRÉSENTE POUR VOUS
RAPPELER VOS OBLIGATIONS ET POUR ACCOMPAGNER LES COLLÈGUES DANS
LEURS REVENDICATIONS PERSONNELLES ET COLLECTIVES.**

ON NE LÂCHERA RIEN !!!