

COMITE TECHNIQUE LOCAL du 20 mai 2021

Nouveau Réseau de Proximité « NRP »

La CFTC DGFIP ainsi que trois autres organisations syndicales (CFDT, FO et Solidaires) ont siégé. La CGT a décidé de boycotter le CTL.

L'ordre du jour de ce CTL, particulièrement dense a porté principalement sur le nouveau réseau de proximité (NRP), d'une part et sur le bilan social de la DRFIP d'autre part.

Deuxième étape du NRP pour le 1^{er} janvier 2022

Création de SGC (Service de Gestion Comptable)

Ce CTL acte la disparition définitive des petites trésoreries de notre département, et la mise en place concomitante des SGC de Gien et Pithiviers ainsi que l'élargissement du périmètre du SGC de Montargis et de la Trésorerie Hospitalière Départementale.

A) Création de 2 SGC

1/ Service de Gestion Comptable (SGC) de Gien fonctionnant avec une antenne non pérenne :

Création du SGC suite à la fusion/absorption des Trésoreries de **Sully sur Loire, Châteauneuf sur Loire** (Toutes communes sauf Châtenoy) et **Neuville aux Bois** (2 communes et 3 syndicats).

Transfert du secteur hospitalier de ces structures vers l'OCH qui devient la THD (Trésorerie Hospitalière Départementale) et transfert d'emplois.

Le SGC de Gien fonctionnera avec une antenne non pérenne (horizon 2026) à Châteauneuf sur Loire. Les missions et l'effectif dévolus à cette antenne ne sont pas à ce jour définitivement arrêtés.

Cette structure sera composée de 18 agents (1 A+, 2 A, 10 B et 5 C).

2/ Service de Gestion Comptable (SGC) de Pithiviers :

Création du SGC suite à la fusion/absorption des Trésoreries de **Malesherbes, Beaune la Rolande** et de **Neuville aux Bois** pour partie.

Le SGC de Pithiviers sera composé de 16 agents (1 A+, 2A, 9 B et 4 C)

Elargissement du périmètre des :

1) SGC de Montargis

Renforcement du SGC créé au 01/01/2020 par la fusion/absorption des Trésoreries de **Chatillon-Coligny, Beaune la Rolande** (pour partie) et **Châteauneuf sur Loire** (Châtenoy).

Le SGC de Montargis sera composé de 28 agents (1 A+, 2 A, 15 B et 10 C).

Disparition progressive des sous-caisse

La direction a exposé que la mission de sous-caisse du site de Montargis, tenue par le SIP, allait évoluer. Cela s'inscrit dans le schéma de diminution et, à terme, de suppression des sous-caisses.

En fonction des besoins, 1 ou 2 guichets seront ouverts aux usagers. Seule la fonction encaissement sera assurée par le SGC. Les arrêtés comptables seront effectués par les entités concernées. Par ailleurs, un agent C du SIP sera transféré au SGC de Montargis. Cette nouvelle organisation a été définie de manière concertée entre la direction et les chefs de services.

2) Trésorerie Hospitalière départementale (THD)

Renforcement de la THD créée le 01/01/2021 avec le transfert des missions de **Pithiviers** et **Gien** (activités relatives aux EPS établissements publics de santé).

La THD sera composée de 31 agents (1 A+, 3 A, 17 B, 10 C). Suite aux difficultés rencontrées par les agents suite à la restructuration, un audit a été demandé par le DRFIP, sur cette structure. Le résultat de cet audit est attendu pour l'été. Un point sera communiqué aux OS à l'issue.

La CFTC a rappelé que les sites accueillant les SGC Gien, Pithiviers ou Montargis ainsi que la Trésorerie Hospitalière Départementale présentent tous -sans exception- un déficit d'agents par rapport au TAGERFIP au 1er janvier 2021. Par ailleurs, il existe 32 postes non pourvus à la DRFIP du Loiret en 2020. La CFTC a alerté la direction sur le profond mal-être des agents qui ont fait face à la pandémie et aux restructurations.

Pour la CFTC, il n'existe aucune alternative à part le recrutement d'agents. Le recours à l'EDR ou même à des contractuels n'est pas adapté aux défis qui doivent être relevés.

La CFTC estime qu'une pause aurait été nécessaire dans la mise en place du NRP au regard des difficultés rencontrées suite aux restructurations et de la pandémie.

Appel de candidature en cours pour les postes de Conseillers aux Décideurs Locaux (CDL) :

En 2021, 4 emplois de CDL ont été créés.

En 2022, 6 emplois sont créés dans le Loiret et rattachés aux communautés de communes (CC) :

a/ CC communes giennoises et Berry Loire Puisaye gérée par le SGC de Gien ;

b/ CC Val de Sully et CC des Loges gérées par le SGC de Gien ;

c/ CC des communes du Pithiverais gérée par le SGC de Pithiviers ;

d/ CC du Pithiverais /Gâtinais gérée par le SGC de Pithiviers ;

e) CC plain du Nord Loiret et CC la Forêt gérées par le SGC de Pithiviers ;

f) CC canaux et forêt du gâtinais gérée par le SGC de Montargis.

Un appel à candidature est lancé et s'adresse aux cadres A et A+

Comité Technique Local du 20 mai 2021

Fusion des SIP Orléans Ouest et Est et rééquilibrage du SIP d'Orléans Sud

Le but de ce redimensionnement des SIP orléanais est de créer 2 SIP de taille sensiblement équivalente. Le dimensionnement de ces structures a été effectué en faisant abstraction de la CFM (cellule foncière mutualisée rattachée au SIP Orléans Est). 28 communes seront transférées des SIP Orléans Ouest et Est vers le SIP d'Orléans Sud.

-Le SIP Orléans Ouest sera composé de 52 agents (2 A+, 3 A, 15 B et 32 C).

-Le SIP Orléans Sud sera composé de 32 agents (1A+, 3 A, 11 B et 17 C).

Cette restructuration induira le transfert de 10 agents du site de Coligny vers Orléans Sud.

Au regard des règles de gestion : les agents impactés par le NRP sont contactés par la division RH pour mettre en place l'accompagnement social (prime de restructuration, frais de changement de résidence et complément indemnitaire d'accompagnement si besoin, formation éventuelle, mutation...).

La CFTC a voté contre le NRP – Le CTL est reconvoqué le 31/05/2021

Décalage de la mise en place du SDIF au 01/01/2022

La création du **SDIF** (service départemental des impôts fonciers) est repoussée au **01/01/2022**.

Pour mémoire, la CFM (cellule foncière mutualisée) retournera dans ses anciens locaux.

Ce décalage permettra, pour la Direction, de mieux gérer les transferts, de trouver une date qui impacte à minima le calendrier métier (le dernier quadrimestre est très chargé au CDIF) et d'adapter le transfert de service en fonction des travaux de rénovation de la cité Coligny.

BILAN SOCIAL 2020

A titre liminaire, la CFTC a souligné que les conditions de travail ont été profondément modifiées à cause de la pandémie. En effet, le télétravail a modifié le rapport de chacun à ses missions, à l'organisation de son travail, à son collectif de travail.

La CFTC a regretté qu'en 2020, comme en 2019 d'ailleurs, le DUERP ne soit plus évoqué. Les réunions audio hebdomadaires permettent de relayer certaines difficultés rencontrées par les agents, avec la volonté de prendre en compte leurs demandes au regard des contraintes de la DGFIP.

Cependant, pour la CFTC, il s'avère que le DUERP reste un outil indispensable pour obtenir une image précise des attentes des agents en matière de sécurité au travail ou bien de prévention de risques psychosociaux.

En 2020, le bilan de l'activité des conseillères en qualité de vie au travail (CQVT) n'est pas présenté puisque ces dernières ont terminé leur mission et n'ont pas de remplaçant.

La CFTC a renouvelé sa demande de mise en place de nouveaux CQVT exerçant cette mission à plein temps ainsi que leur participation au CTL de restructuration et de dialogue social. La CFTC a rappelé que les CQVT ont un rôle de médiation au sein des services dans lesquels, il existe toujours des agents en souffrance.

La pandémie et les restructurations ont fortement éprouvé les agents.

Le télétravail des agents oblige chaque service à s'adapter afin que chacun trouve sa place, qu'il travaille en présentiel ou distanciel. La CFTC a demandé à la direction combien de réunions de service s'étaient tenues pour évoquer une nouvelle façon de faire vivre le collectif de travail .

La CFTC a dénoncé un manque cruel de communication et de dialogue dans les services.

Comité Technique Local du 20 mai 2021



Le médecin de prévention et l'assistante sociale sont intervenues dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie au travail et ont fait le même constat que la CFTC :

Celui d'une mauvaise préparation des opérations de fusion absorption et les répercussions sur la santé des agents. Ces dernières ont souligné la qualité de l'implication des agents dans leurs missions en dépit des bouleversements auxquels ils ont dû faire face.

La direction a précisé que la mission dévolue aux CQVT était abandonnée. Cependant, à la place, le médecin de prévention, l'assistante sociale et l'infirmière, pouvaient être contactées par les agents qui éprouvent des difficultés.

Analyse de la CFTC DGFIP

Le relai médico-social ne peut se substituer à la mission de CQVT et reste complémentaire.

Les CQVT apportaient leurs analyses sur l'organisation du service avec une fonction de médiateur entre les agents, grâce à leurs connaissances des métiers de la DGFIP. Elles étaient force de proposition auprès du directeur.

Les réponses à apporter aux difficultés des agents ne relèvent pas du seul domaine médico social mais aussi du domaine professionnel dans le cadre de l'organisation et du dialogue entre les agents.

Le bilan social de la DRFIP qui se décompose en deux parties (bilan de la formation professionnelle et tableau de bord de veille sociale) traduit aussi les conséquences de la crise sanitaire.

**La direction,
comme tous les
agents,
est consciente
que rien
ne saurait
remplacer
la formation
en
présentiel.**

La CFTC a demandé la montée en puissance de formation locale spécifique afin de répondre à l'attente des agents notamment dans les postes absorbants.

Notre intervention a trouvé écho auprès du directeur qui partage notre point de vue. Aussi, il a fait part de réflexion en cours dans le cadre de la formation professionnelle.

La CFTC défend l'idée selon laquelle un agent correctement formé trouve rapidement sa place dans son collectif de travail. La formation contribue à diminuer les Risques Psycho Sociaux et doit être l'un des piliers prioritaires de toutes transformations !

La CFTC relancera le sujet et restera vigilante sur les propositions évoquées par la direction.

En conclusion, ce CTL très dense, ne sera pas le seul à traiter des conditions de vie au travail. Un autre sera consacré prochainement au nouveau protocole de télétravail puis s'ensuivra un qui sera dédié au DUERP. Effectivement, pour la CFTC l'humain doit rester le cœur de nos priorités car sans la présence consciencieuse de ses agents, la DGFIP ne pourra pas faire face aux nouveaux défis dans des conditions acceptables.