



## COMPTE-RENDU CGT DU COMITÉ TECHNIQUE LOCAL (CTL) du 22/10/2020

Déclaration liminaire commune des Organisations Syndicales (OS) : CGT, Solidaires, FO et CFDT (en pièce jointe). Les OS rappellent leur attachement à un véritable dialogue social et pointent le choix de la direction de ne communiquer sur des sujets sensibles qu'une fois que l'information a trop fuité pour être gardée secrète. Concernant le transfert de postes à Forbach en 2023, la direction locale prétend encore ne pas avoir le détail du nombre de postes transférés, ni des services desquels ils partiront alors même que le directeur de Moselle l'a annoncé dans des journaux.

La direction souhaite que les OS soient "courroie de transmission" de ses décisions et semble avoir oublié que les syndicats ont comme rôle premier de défendre les agents.

Il est à noter que la directrice, normalement présidente du CTL, n'a pas jugé nécessaire de se déplacer pour discuter des conditions de vie au travail.

### **1. Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) : pour information**

La direction a refusé de nous présenter le TBVS proprement dit. Elle nous a seulement fait parvenir une fiche d'analyse avec quelques statistiques, et surtout ses propres observations. Elle revendique cette prise de position en affirmant que les tableaux sont "illisibles" et qu'elle nous présente une synthèse honnête. Nous lui rappelons que nous étions parfaitement capables de lire ces chiffres les années précédentes.

La CGT ne saurait se baser sur des éléments tronqués et biaisés pour établir sa propre analyse : nous constatons une dégradation de plus en plus rapide des conditions de travail des agents, dans tous les services.

La direction se limite à conclure que "*l'analyse croisée des indicateurs du TBVS de même que les autres outils de suivi des conditions de vie au travail ne permettent pas d'identifier un service connaissant des difficultés supérieures aux autres*". Circulez, bonnes gens, il n'y a rien à voir.

Écrêtements : Le "seuil" à partir duquel la direction se pose des questions est de 50 heures écrêtées (une moyenne *acceptable* selon M. DAAS), soit une semaine et demie de travail offert à l'administration. Même dans ce cas, la direction ne contacte pas l'agent directement mais se limite à discuter avec son chef de service.

Congés maladie : La direction accuse les agents subissant de nombreux arrêts maladie d'absentéisme mais à aucun moment ne remet en cause les conditions de travail comme origine de ces absences, reconnaissant que cela "pourrait" être le cas pour "certains" agents. Quant à l'anxiété provoquée par le NRP, elle affirme qu'il s'agit d'une incompréhension de la part des agents.

En conclusion, concernant ce TBVS, la direction est irréprochable et il n'y a pas de soucis dans les services, en dépit des plus de 150 agents ayant déposé collectivement des fiches de signalement sur les risques psycho-sociaux. Quelques situations individuelles doivent être suivies, mais il s'agit probablement de difficultés personnelles et temporaires des agents.

### **2. Travail à distance – protocoles : pour information**

Deux possibilités : un protocole de travail collectif ou individuel. On désigne par "travail à distance" tout le travail effectué hors du lieu de travail proprement dit, et non pas seulement le télétravail. On parle également des services déménagés suite au NRP avec une antenne maintenue

(par exemple, les antennes du PTGC) qui sont gérés par le protocole collectif, ou les postes de trésorerie hospitalière transférés à Bischwiller et dont les agents sont restés sur leur ancien lieu de travail (protocole individuel). C'est un accord tripartite, donc il faut l'accord de l'agent, du chef de service et de la direction. Autrement dit, quand le chef de service fait de l'opposition, ça peut se compliquer pour l'agent qui en souhaite. Il n'y aura pas de nouvelles conventions de télétravail tant que nous serons en période Covid. Le formalisme pour modifier la convention pourra être réduit à des échanges de mails. La direction souhaite avoir 60 % d'agents équipés pour la fin du premier semestre 2021.

### **3. Campagne de recrutement des apprentis 2020 : pour information**

2 nouveaux apprentis, affectés aux trésoreries HUS et Eurométropole. Les deux apprentis préparent un diplôme de Comptabilité/Gestion.

### **4. Recrutement des agents contractuels à la DRFiP : pour information**

Le recrutement a été lancé fin juillet. C'était dans le tuyau "depuis quelque temps". La majorité des recrutements sont portés sur la catégorie C (5 dans le Bas-Rhin pour 3 ans avec période d'essai de 3 mois). Les B et les A sont concentrés sur l'Île-de-France, il n'y en a pas dans le Bas-Rhin.

Les 5 C seront affectés au SIP de Wissembourg, au Centre de Contact, à la trésorerie des HUS, à la DAJC (bureau d'ordre) et à la RH. Les emplois sont affectés, selon la direction, soit dans des zones géographiques difficiles, soit dans des endroits où ces contractuels "amènent d'autres compétences". Pour nous, ce n'est pas le cas sur la plupart des services ci-dessus. D'ailleurs, la direction affirme d'un côté que "*le but n'est pas de compenser des vacances d'emplois mais d'amener d'autres compétences*" et cinq minutes plus tard affirme qu'il s'agit de "*combler des vacances d'emplois*". Il va falloir se mettre d'accord avec eux-mêmes...

C'est une attaque directe de notre statut, pour remplacer des fonctionnaires par des contractuels. En effet, il suffirait d'ouvrir plus de places au concours pour que toutes les vacances d'emploi en question soient comblées... À la place, la direction fait le choix conscient de recruter des contractuels. Ces postes seront également bloqués pour les demandes de mutation futures.

### **5. Questions diverses**

À propos de la transformation CPS/CdC : la direction va faire un relevé des formations pour les agents (pour savoir où ils en sont dans le parcours et estimer leur prime de restructuration), une visite du site est effectivement prévue après la fin des travaux. Contrairement aux annonces, le service ne comptera que 43 emplois.

Problèmes des SIE (augmentation de la charge de travail, difficultés de gestion du fonds de solidarité et agressivité croissante). La réponse : tout est dû à la crise sanitaire, l'équipe de renfort est déployée en priorité sur les SIE, les indicateurs ne se dégradent pas donc le problème n'est pas grave.

Vos représentants en CTL

Nioucha PERAT / Gilles STREICHER

**N'hésitez pas à faire remonter vos difficultés, questions et sollicitations  
par l'intermédiaire de la CGT Finances Publiques 67 :**

**[cgt.drifip67@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip67@dgfip.finances.gouv.fr)**

---

CGT Finances Publiques 67 – 4 Place de la République  
CS 51002 – 67070 STRASBOURG Cedex  
06 81 20 36 05 ou (0049) 176 7666 49 43 ou 03 88 15 38 52  
[www.dgfip.cgt.fr/67/](http://www.dgfip.cgt.fr/67/) – [cgt.drifip67@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip67@dgfip.finances.gouv.fr)