

Compte-rendu du CTL du 13 février 2018

Ordre du jour

- 1- Approbation du PV du CTL du 18/12/2017
- 2- Réorganisation des services de la DDFIP 56
- 3- Exécution 2017 du budget et budget prévisionnel 2018
- 4- Dialogue de gestion et évaluation professionnelle 2018
- 5- Point d'étape sur le projet TROADEC et suites du séminaire du 22/6/2017
- 6- Nouvelles règles de gestion
- 7- Questions diverses (point d'étape sur le groupe de travail Cellule CSP et circulaire relative au dialogue social)

Réorganisation des services de la DDFIP 56

La Direction nous a présenté la mise en place de l'organisation rénovée des services RH et de l'environnement Sirhius ainsi que la création du pôle fiscalité de l'aménagement à la Division Etat.

Le 1^{er} point concerne la mise en place d'une nouvelle application dénommée Sirhius qui va remplacer Agora et Gap/Gat à compter de juin 2018. Parallèlement à cela, à compter de janvier 2019, seront mis en place les nouveaux acteurs en charge de la RH :

- 10 centres de services des ressources humaines (CSRH)
- un service d'information aux agents (SIA) qui sera localisé à Melun et qui sera de compétence nationale.

Le CSRH compétent pour le Morbihan sera le nouveau service implanté à St Brieuc, qui assurera en fait la gestion de 10 départements de la zone Ouest et Centre. Les CSRH seront compétents pour la gestion du dossier administratif, pour la liquidation de la paie, la gestion des temps et des absences et constitueront un pôle de compétences spécialisé en matière de rémunérations, ils seront prestataires de services des DDFIP.

Cette réorganisation profonde s'accompagne d'une évolution des missions des services RH au sein de notre direction et bien évidemment du périmètre emploi qui est fortement impacté.

La DDFIP 56 conservera un mini service RH local composé de 2 agents, et le service Logistique-Budget récupère un emploi avec la gestion des frais de déplacements. La mission de renseignements pour les retraites a vocation à être totalement transférée au SRE de Nantes.

Le SIA de Melun sera lui l'interlocuteur unique de l'agent pour toute question RH sur la gestion administrative et la paie. Il sera chargé de répondre aux questions les plus fréquentes des agents.

La DDFIP 56 transférera 4 emplois au CSRH de St Brieuc, cependant aucun des agents de la DDFIP 56 n'a souhaité suivre la mission au CSRH (ce qui risque d'ailleurs d'être le cas de bons nombres de collègues des autres DDFIP) et seront donc redéployés dans les services de direction.

De plus, les 4 derniers mois 2018 risquent d'être difficiles pour l'équipe RH locale, le redéploiement des collègues étant effectif au 1^{er} sept 2018 mais le transfert des missions l'étant au 1^{er} janv 2019.

FO DGFIP 56 n'est pas favorable à cette réorganisation et cette centralisation qui va éloigner les différents acteurs et qui n'a qu'une finalité : la réduction d'environ 300 emplois à la DGFIP. Avant même le démarrage du CSRH de St Brieuc, on peut se poser le postulat du bon fonctionnement de ce service : avec quels agents, quelles formations, quel savoir faire Métiers sur des thématiques toujours très sensibles ?



ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
DU 29 NOVEMBRE
AU 6 DÉCEMBRE 2018

2eme point : Création du Pôle fiscalité de l'aménagement (TAM/RAP) à la Division Etat

Face à la complexité et aux difficultés de gestion des recettes non fiscales (soit près de 400 catégories de recettes), la Direction Générale a proposé :

- **la spécialisation d'activité pour constituer des pôles de compétences dédiés sur certains périmètres fonctionnels** (TAM, Redevance Archéologique Préventive, indus, redevances domaniales...)
- **et pour les autres créances, confier la charge du recouvrement au comptable assignataire** selon la répartition fonctionnelle déterminée par les assignations des ordonnateurs.

Dans la suite de cette réflexion, la DDFIP du Morbihan, après expérimentation, a été choisie pour faire partie des 11 DDFIP spécialisées en matière de fiscalité de l'aménagement. **Ainsi, à compter du 1^{er} sept 2018, le service RNF de la DDFIP 56 étendra son périmètre de compétence actuel à la prise en charge et au recouvrement des titres TAM/RAP de la région Centre Val de Loire, et à l'ensemble de la Bretagne.**

En contrepartie, le recouvrement des autres catégories de titres RNF émis sera transféré vers d'autres DDFIP.

Le nouveau service TAM/RAP gardera néanmoins la responsabilité du recouvrement des stocks des restes à recouvrer RNF émis au 31/8/2018.

Cette redéfinition de la mission va fortement impacter le périmètre emploi du service RNF(actuellement 12 agents + 1 chef de service) , qui va être fortement renforcé par l'arrivée de 10 emplois. Ce service deviendrait donc le service le plus important de la Direction, bd de la Paix.

L'installation définitive du nouveau service sera conditionnée au départ de la Trésorerie de Vannes municipale vers l'été 2019, des solutions transitoires seront donc proposées de façon à ce que le service et les agents travaillent dans des conditions optimales d'ici ce déménagement.

Pour FO DDFIP 56, il nous faudra rester vigilant sur ce point qui risque d'être très sensible jusqu'au transfert vers Troadec. Par ailleurs, un grand flou subsiste sur l'évaluation des charges réelles qui seront supportées par le nouveau service. Le périmètre Emplois reste flou lui aussi : 10 ETP ou 10 agents, sur quelle mission, avec quelle formation ?

Tout cela mériterait d'être plus clairement exposé !



Point budgétaire

La Direction a présenté les différents tableaux du budget 2017 et commenté les grandes orientations du budget 2018.

A la lecture du budget 2017, on remarque que les principaux postes budgétaires restent **les dépenses d'affranchissement** (927 216 €), **les loyers** (545 711 €), **les frais de mission** (390 456 €) et **les frais d'entretien courant** (233 157 €).

Le montant des crédits notifiés pour 2017 s'élève à **3 452 357 €**.

Le budget 2017 fait apparaître une dotation complémentaire exceptionnelle de 8 077 550 €, correspondant à la dotation pour le projet Troadec 2.

Le budget prévisionnel 2018 est annoncé avec une augmentation de la part agent de 5,7 % se traduisant par une augmentation des crédits de 1^{er} niveau.

On notera le poste « **Frais de stage à 110 851 €** », poste toujours très conséquent, dû principalement au Prélèvement à la source et aux très nombreux stages liés aux restructurations.

FO DGFIP 56 dénonce des moyens budgétaires de plus en plus contraints qui viennent altérer le bon fonctionnement des services et du service public pour les usagers. Quand on voit les sommes considérables engagées par la DG depuis 2 ans dans la promotion d'un Prélèvement à la source on est en droit de s'interroger.

Dialogue de gestion et évaluation professionnelle 2018

Le Directeur a rappelé à l'auditoire les modalités d'un dialogue de gestion qu'il souhaiterait voir décliner dans les services de la DDFIP 56.

Ainsi, chaque chef de service « **est invité à consulter ses collaborateurs pour établir un bilan objectif et qualitatif de l'année passée, souligner les points d'attention nécessitant la conduite d'actions prioritaires et proposer des modalités de mise en œuvre de ces dernières** », « **les conclusions du dialogue seront ensuite présentées aux agents sous la forme d'une réunion permettant de partager les constats, les priorités et les plans d'action** ».

Pour l'aider dans sa démarche, au cas où le chef en question ne connaîtrait rien à son service (si, si ça arrive), il sera destinataire d'un document support comportant 3 volets : la situation du service (séquence Découverte), les missions du service (séquence Emotion), le contrôle interne et l'audit (séquence Exaltation). Non, non, ce n'est pas un nouvel épisode d'Ushuaia, mais cela promet néanmoins de grands moments...de solitude ! Et bien sûr, afin de mieux cerner le problème ou le collègue, il est conseillé « **de coupler cette démarche avec l'entretien d'évaluation** » (ça c'est la séquence Motivation).

Pour **FO DGFIP 56**, on ne sait plus, à la lecture de si beaux préceptes, si on baigne en pleine hypocrisie, ou si on a basculé dans



un autre espace temps ! Aussi redescendons un peu sur terre et analysons tout cela !

Pour certains, en effet la connaissance du service se limite à la poignée de main matinale, voire même à pas de poignée de main du tout. Pour d'autres, venus d'autres horizons ou filières, l'idée du service est bien obscure et se limite à la lecture d'indicateurs ou statistiques. Pour d'autres enfin, les plus nombreux, les sujets délicats sont bien là, clairement identifiés, mais on leur conseille fortement de ne pas trop s'étendre sur le sujet et d'éviter de parler emplois !

Comment être réaliste et surtout objectif dans ces conditions.

Bien souvent, les collègues sont bien conscients des difficultés, les problèmes sont clairement identifiés et attendent depuis longtemps de trouver une solution, il n'y a qu'à lire les nombreux PV de CTL ou de CHS CT. Une solution simple, consisterait bien souvent à remettre des agents là où on les a supprimés ou pas remplacé arbitrairement, ou parfois à revoir le management, ou encore à simplifier les tâches et arrêter d'appliquer des consignes irréalistes venant de la Direction générale !

Mais demander au soldat DGFIP, sur la table d'opération de son entretien d'évaluation quel bras il faut lui couper pour continuer à faire vivre une maison en plein délabrement c'est pousser un peu fort le bouchon, Mr Le Directeur, non ?

Ne vous étonnez pas alors, que bon nombre de collègues n'adhèrent pas à vos bonnes résolutions et boycottent un entretien d'évaluation qui n'a plus aucun sens.

Du côté de l'évaluation 2018, comme pour le contrôle fiscal, on voit fleurir cette année, de nouveaux items ou indicateurs. C'est toujours la même méthode, quand les indicateurs gênent ou ne veulent plus rien dire on les change et c'est reparti pour un tour ! Et nous voilà, en 2018 avec des nouveaux critères V1, V2, V3 permettant à **l'évaluateur du moment** d'apprécier l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur. Et cela même pour des agents B ou C, qui ne demandent rien du tout, pas de liste d'aptitude, pas de tableaux d'avancement, juste faire leur travail correctement. **Pour FO DGFIP, nous sommes face à une nouvelle usine à gaz, qui générera, on l'espère de nombreux appels de note. Sachant que les promotions se réduisent à peau de chagrin, est-il vraiment besoin de retourner le couteau dans la plaie en inventant des tels items ?**

Point d'étape sur le projet Troadec

Le projet Troadec arrive enfin dans sa phase de concrétisation. Les plans ont été transmis aux représentants du personnel à l'occasion d'une réunion informelle le 1^{er} février. Plusieurs réunions vont maintenant être proposées aux collègues des différents services concernés par le transfert dans les nouveaux locaux. La fin des travaux est prévue pour juin 2019. Un groupe de travail réunissant le Division Logistique-Budget, les agents des services, les chefs de service, les représentants des personnels sera initié afin de suivre aux plus près la réinstallation des services.

FO DGFIP 56 s'interroge sur le peu de marges de manœuvre laissé aux différentes possibilités d'aménagements. Les bureaux sont prévus en cloisons fixes, limitant de ce fait les éventuelles modulations parfois nécessaires. La surface prévue pour les bureaux de 4 personnes est trop petite, environ 28 m², soit 7 m²/agent, bien en deçà de ce que la réalité impose pour travailler agréablement. La zone d'accueil paraît très limitée, sachant qu'elle devra intégrer la réception de tous les services du CFP Troadec, les bureaux des collègues de l'accueil, les bureaux pour l'accueil occasionnel, la trésorerie...

Pour FO DGFIP 56, une véritable concertation doit être mise en place, sans tabou, associant l'ergonome de la Direction générale, les différents services, et avant tout les agents appelés à travailler dans ces nouveaux services.

FO DGFIP 56 a confié à Pierrick Lotti, secrétaire adjoint en poste à la Cellule Foncière du Sip de Vannes, le soin d'être notre représentant dans le groupe de travail. **N'hésitez pas à lui faire part de vos observations et suggestions.**



Nouvelles règles de gestion

A la demande de FO DGFIP 56, la Direction nous a présenté dans une fiche succincte quelques aspects des nouvelles règles de gestion, qui sont, on le rappelle, imposées par la Direction Générale. Là, aussi, nous assistons à un sévère coup de barre à droite et les nouvelles règles de gestions généralisées à partir de 2020 vont faire grincer les dents de plus d'un collègue.

De plus, comme si nous n'avions déjà pas subi assez de tempêtes, la direction du Morbihan s'est portée volontaire (comme 14 autres directions) **pour appliquer dès 2019 ces nouvelles modalités !**

Le futur mouvement national affectera les agents, quelle que soit leur catégorie, dans une direction, sans précision de zone géographique ou RAN (d'ailleurs au 1/1/19, il n'y en aura plus qu'une seule) et sans domaine d'activité. Pour faire simple, **ce sera Morbihan tous postes, toutes filières et avec obligation de rester 2 ans ou 3 ans sur le même poste !** Cette mesure s'appliquant également aux promotions par liste d'aptitude de C en B (pour 2 ans) et de B en A (pour 3 ans), on peut tout de suite prévoir qu'il y aura moins de postulants !

La CAP Locale interviendra par la suite pour affecter les collègues sur les postes géographiques et les missions structures.

Bien sur la DGFIP, grand seigneur, ou craignant peut-être le Tribunal administratif a consenti quelques aménagements ou mesurées, ainsi :

- le délai est ramené à 1 an quand un motif de priorité peut être invoqué
- un mouvement spécifique pour la catégorie C est créé mais le mouvement complémentaire est par contre supprimé

- le mouvement national sortira plus tôt et les Cap Locales pourront avoir lieu en juin.
- le mode de recrutement au «profil» est remplacé par celui «au choix»

Pour FO DGFIP, nous sommes bien loin de l'ancien protocole de mutation de l'ex-filière GP que la DG n'arrête pas de citer, peut être pour mieux faire passer la pilule auprès des agents. À ce jour, les détails des conditions d'affectation au département n'ont toujours pas été abordés. La phase de discussions au niveau national entre les syndicats et la Direction générale n'est pas terminée. S'agissant plus particulièrement des garanties individuelles et collectives qui s'appliqueraient aux personnels, FO DGFIP a d'ores et déjà indiqué qu'il ne saurait exister autant de règles d'affectations fines que de directions locales et que, en conséquence, les discussions et l'établissement des dites garanties relèvent du niveau national.

Pour en savoir plus : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/056/spip.php?article621>

Questions diverses

Réflexions sur les Cellules CSP

FO DGFIP 56 a demandé un point d'étape sur les réflexions engagées pour les cellules CSP. A ce stade, Mr Lavoué a précisé que le GT de travail Métiers avait été réuni permettant de faire un tour d'horizon des différents sujets.

Malheureusement, la concertation va être arrêtée; la direction du Morbihan étant dans l'attente du note cadre de la Direction générale, qui semble-t-il va mettre rapidement fin aux diverses options locales. On va à nouveau, nous refaire le coup du PCR ou des SPFE, et ce sera tout le monde à Vannes en 2019, dans un pôle centralisé, sans discussion. Tout cela, parce que quelques bureaucrates parisiens en ont décidé ainsi. Nous avons cependant réaffirmé la pertinence de maintenir sur des sites différents une cellule spécialisée sur le CSP, mais qui est aussi bien souvent, un appui indispensable sur la fiscalité complexe des particuliers. Et ce n'est pas le tissu fiscal du Morbihan qui nous contredira, entre le golfe du Morbihan, les zones d'Auray et de Lorient, il y a bien évidemment du grain à moudre pour tout le monde. Serons-nous entendus, difficile à croire, cela ne semble pas aller dans le sens des process voulus par la DG.

Note sur le dialogue social


Également à la demande de FO DGFIP 56, nous avons souhaité faire le point avec la Direction sur la nouvelle note du 13 décembre 2017 qui régit le dialogue social et les droits syndicaux ainsi que les diverses autorisations d'absences. Cette nouvelle note instaure également le nouveau protocole concernant les TIC : technologies de l'information et de la communication, que vous avez pu voir se mettre en place à travers l'envoi de mails par les syndicats nationaux. Nous avons demandé à ce que cette note soit communiquée à l'ensemble des chefs de services afin d'éviter quiproquos et mésententes.

Fusions de service sur Lorient

Les bruits de Codir, les rumeurs de couloirs, étaient donc bien fondés, et, certains gels de poste s'expliquent alors, tout comme les services laissés en difficulté ! Et oui une fois encore, on s'achemine vers une nouvelle vague de fusion de services. Cette fois, ce sont les SIP et les SIE de Lorient qui vont trinquer. Pour l'instant pas trop de précision, on l'apprend au détour du CTL et encore faut-il savoir lire entre les mots. On a pourtant connu notre DDFIP plus communicante quand il s'est agi d'organiser grand messes et séminaires ; mais il faut dire aussi qu'à Lorient, le discours était mal passé !



Vos représentants FO DGFIP 56: Patrick Ravache et Caroline Guillevic

BULLETIN D'ADHESION 	NOM :	PRÉNOM :
	N° DGI ou N° AGORA :	ADRESSE MÊL :
	GRADE :	QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL :
	AFFECTION : déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)	
	Fait à	le (signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu