



Compte-rendu du CTL du 20 avril 2018

Ordre du jour

- 1- Création du Service d'Appui au Réseau (pour avis)
- 2- Point d'étape sur le plan d'action faisant suite au séminaire du 22/6/2017
- 3- Présentation des indicateurs du tableau de bord de veille sociale (TBVS)
- 4- Bilans 2017 de la campagne de formation professionnelle, de l'activité de l'EDR et de l'évaluation professionnelle ; programmation 2018 de la formation professionnelle (pour avis)
- 5- Questions diverses

Déclaration liminaire intersyndicale FO-DGFIP, Solidaires, CGT Finances

Monsieur Le Président,

FO DGFIP 56, Solidaires Finances Publiques 56, et la CGT Finances Publiques 56 réaffirment qu'elles ne partagent ni l'orientation, ni la méthode, ni le calendrier proposé par le gouvernement dans son document d'orientation intitulé « Refonder le contrat social avec les agents publics ».

Nos organisations syndicales ne partagent pas davantage les objectifs poursuivis par le gouvernement consistant à réduire le périmètre de l'action publique, avec la perspective de privatisation, voire d'abandon de missions publiques.

Porteuses de propositions et de revendications, nos organisations syndicales demandent l'ouverture de discussions sur d'autres bases. Elles exigent un dialogue social respectueux des représentants des personnels.

Le Statut général des fonctionnaires, leurs statuts particuliers, et leurs régimes de retraite, doivent non seulement être préservés, mais aussi développés.

Enfin, nos organisations syndicales exigent que des dispositions soient prises pour faire respecter l'égalité professionnelle et gagner de nouveaux droits.

Le développement des missions de service public, au service de l'intérêt général, nécessite la création d'emplois statutaires dans les services, et un nouveau plan de titularisation.

Nous rejetons le projet de suppression de 120 000 emplois (dont 50 000 dans la Fonction Publique d'État), et le recours accru au contrat, qui dégraderont les conditions de travail des agent-e-s.

Alors que la DGFIP représente à peine 6% des effectifs de la Fonction publique d'État, elle a contribué, ces 10 dernières années, à plus de 60% aux suppressions d'emplois !

Nos organisations syndicales estiment que notre administration pourrait contribuer à hauteur de 18 à 20 000 emplois supprimés.

Ainsi, 4 500 à 5 000 emplois pourraient être supprimés, tous les ans, de 2019 à 2022.

La DDFIP du Morbihan pourrait perdre ainsi 50 à 60 emplois tous les ans !

Nos organisations syndicales considèrent que le développement de la contractualisation constitue une attaque contre le statut, de même que la possible rémunération "au mérite" assise sur des critères antinomiques de ceux du Service Public.

Après avoir obtenu un rendez-vous salarial au mois de juin, nos organisations syndicales exigent que le gouvernement en donne maintenant le contenu, qui doit permettre une réelle amélioration du pouvoir d'achat pour toutes et tous.

Elles demandent pour cela des mesures générales :

- fin du gel de la valeur du point d'indice et sa revalorisation
- rattrapage des pertes subies, abrogation de la journée de carence
- respect des engagements en matière d'évolution de carrière, amélioration des déroulements de carrière.

Nos organisations syndicales sont attachées à une Fonction publique rendant des services de qualité à tous les usagers sur l'ensemble du territoire, aux valeurs et principes d'égalité, de solidarité et de justice sociale, à la nécessité aussi de conforter les agent-e-s dans leurs rôles et dans leurs missions.

Afin de faire entendre leur mécontentement, et faire reconnaître leurs légitimes revendications, 9 organisations syndicales (dont FO, Solidaires, et la CGT) appellent les agent-e-s à une journée de grève et de manifestations le 22 mai prochain.

Dès aujourd'hui, FO DGFIP 56, Solidaires Finances Publiques 56 et la CGT Finances Publiques du Morbihan soutiennent toutes les mobilisations propres à la Fonction publique et à la défense des services publics.

A tout instant, elles affirment qu'elles prendront les dispositions nécessaires pour défendre le modèle social public.

Création du S.A.R

La DDFIP 56 s'est portée candidate en octobre 2017 pour mettre en place une expérimentation d'un Service d'Appui au Réseau à compter de la fin 2018. Les ressources en personnels pressenties seront de 3 cadres A (équivalent à 2ETP) et 4 cadres B (2,5 ETP). Le temps de travail alloué (et non les postes) à la mission SAR sera effectué en complément d'un temps de travail déjà dévolu à d'autres missions. Ainsi, le SAR sera rattaché et piloté par la Direction, mais une antenne sera implantée à Mauron, une autre à Pontivy et le socle du service à la Direction. Le SAR aura vocation à fournir des missions de soutien au Secteur Public Local dans un

périmètre de tâches bien définies. Les comptables resteront responsables personnellement et pécuniairement des opérations confiées au SAR. Les relations entre le SAR et le comptable seront régies par une convention fixant le cadre de l'intervention. Selon la Direction, le SAR n'est pas un EDR bis spécialisé en SPL, et il n'a pas vocation à voir ses effectifs augmenter. Il n'a pas vocation à intégrer des agents dont les postes seraient supprimés suite à des restructurations.

FO DGFIP connaît trop bien les difficultés des postes comptables SPL pour se satisfaire de ce dispositif SAR que certains collègues comptables de postes en grande difficulté seront malgré tout obligés d'accepter. FO DGFIP a expliqué dans ses commentaires en GT national que l'administration veut accréditer un peu trop rapidement l'idée d'une expérimentation SAR idyllique alors que la réalité est beaucoup plus nuancée! Ainsi, l'argument de la notion d'expertise dont il est beaucoup fait état dans les fiches pour justifier la prise en charge de certaines tâches par les SAR est encore une fois erroné. Le manque d'expertise est en effet constamment évoqué par notre administration pour justifier le transfert des missions, quelle que soit la mission: le manque d'expertise en recouvrement justifie le transfert du recouvrement dans les SIP, le manque d'expertise dans les postes justifie le transfert des missions dans les SAR, et l'on pourrait multiplier les exemples sur d'autres missions (consignations, recettes non fiscales, domaines, services RH etc...). FO DGFIP met en garde sur ces arguments avancés qui peuvent avoir un effet désastreux sur des agents assumant leur mission du mieux qu'ils peuvent avec des moyens de plus en plus contraints.

Vote : l'ensemble des OS a voté contre la mise en place du SAR dans le Morbihan.

Point d'étape sur le plan d'action faisant suite au séminaire de juin 2017

Près d'un an après le début des festivités et la mise en place d'une vaste opération de com, voici venu le temps de faire le bilan sur les suites du séminaire de juin 2017, des grand-messes d'automne et des groupes de travail qui ont suivi.

Et, force est de constater que la montagne a bien du mal à accoucher même d'une toute petite souris !

Rappelons quand même, que plus de 3000 hrs de travail ont été perdues par les agents du Morbihan qui ont été "invités" à se rendre sur les 5 sites principaux pour entendre la bonne parole de notre directeur, du DG Adjoint et de quelques VIP triés sur le volet. Pour peaufiner la réflexion, 2 groupes de travail avaient pour missions après réflexions de faire des propositions : Le 1^{er} groupe, piloté par Mme Castrec réfléchissait à 2 thématiques : les conditions de vie au travail et les missions, et la formation et les règles de gestion. Le 2^{eme} groupe piloté par Mr Lavoué se devait d'être force de proposition sur la Gouvernance et l'Organisation, et l'Accueil de nos publics. Et alors ?

Un après, FO DGFIP 56, les autres OS et la grande majorité des agents du Morbihan font malheureusement le même constat : il n'est pas sorti grand-chose de nouveau de cette vague de consultations/réflexions que l'on ne sache déjà vraiment.

L'informatique et la téléphonie ont de gros problèmes d'infrastructures ah bon ! Il y a un turnover important des agents dans les services, et ce à plus forte raison quand on les change constamment ! Les formations ne correspondent pas aux souhaits des agents ! Il faut faire des réunions métiers plus souvent ! Les agents demandent à être associés aux décisions !

Franchement tout pour ça, ça ne valait pas le coup, de monter une telle usine à gaz!

Il suffisait tout simplement de reprendre et de mettre en œuvre toutes les remontées et doléances des agents et des représentants du personnel exprimées à chaque CHSCT, CTL; CAPL depuis des années, tout y est indiqué noir sur blanc et avec même une foule de solutions pour gagner en efficacité !

Présentation des nouveaux indicateurs du TBVS

La DG toujours intéressée par les indicateurs, statistiques et autres tableaux de bord, s'est engagée dans une démarche de rénovation du TBVS afin de « simplifier et renforcer cet outil ».

6 indicateurs socles sont retenus pour 2018, centrés sur les enjeux du travail :

- le taux de couverture des effectifs
- le nombre de périodes de congés maladie de courte durée de moins de 5 jours
- le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en CET
- le nombre d'écartements des horaires variables
- le volume horaire écarté
- le taux de rotation des agents

Chaque DDFIP a la possibilité de choisir 4 indicateurs complémentaires en associant à la démarche les représentants du personnel. Ainsi dans un précédent GT, réunissant les OS et la Direction, les 4 indicateurs suivants ont été proposés et depuis actés par le Directeur.

- le nombre de jours pour congés maladie ordinaire (cela permettra peut-être d'éclairer l'impact du jour de carence)
- le nombre d'arrêts pour congé longue maladie ou longue durée
- le nombre de demandes de mutation déposées et non satisfaites
- le taux de refus de participation à l'entretien professionnel

pour **FO DGFIP**, ce TBVS relooké 2018 ne fait que confirmer ce qu'on avance déjà depuis plusieurs années. Le TBVS, n'a de justification que dans le diagnostic mais ne fournit aucune solution. Cet outil a surtout comme défaut d'être souvent utilisé par les directeurs locaux comme un outil d'aide à la suppression d'emploi.

En examinant les TBVS, l'administration détermine les services où les emplois peuvent être supprimés au prétexte que l'ensemble des indicateurs est positif.

Ne soyons pas naïfs, chers collègues, la messe est dite depuis des années à la DGFIP, comme le montre d'ailleurs cet article de **Miroir Social de novembre 2011 !!**

Généralisation du TBVS, le tableau de bord de veille sociale aux finances

La DGFIP (Direction générale des finances publiques, issue de la fusion de la Direction générale des impôts et de la Direction générale de la comptabilité publique) veut donner le sentiment qu'elle est attentive aux conditions de vie au travail.

C'est pourquoi, elle a décidé de créer aux niveaux national et local un tableau de bord de veille sociale (TBVS).

Élaboré en partenariat avec l'institut de recherches économiques et sociales (IRES), le TBVS se compose d'indicateurs permettant d'évaluer les conditions de vie au travail dans un service ou un département. Il fournit à tous (responsables, agents, représentants du personnel) un constat objectif pour identifier des situations à risque et suivre leur évolution. Il permet aux responsables locaux de prendre les mesures appropriées.

Bilans 2017 de la campagne de formation professionnelle, de l'activité de l'EDR et de l'évaluation professionnelle – Programmation 2018 de la Forpro

Bilan formation professionnelle 2017

L'équipe locale de formation est composée d'une soixantaine de formateurs qui ont animés 1836 jrs de formation en 2017, volume en légère baisse par à 2016. Sur les 23 formations organisées, 10 ont recueilli un taux de satisfaction de 100 %.

En 2017, 698 agents ont suivi une formation : 69 cadres A+, 114 A, 314 B, 198 C et 3 D (volontaires service civique).

Sur les 2877 jours de formation suivi par les agents du département, le Centre interrégional de formation apparaît comme étant le principal niveau de formation avec 48 % des formations réalisées, mais le nombre de jours réalisés en local représente toujours une part importante avec 37 %.

La formation continue représente 2688 jrs, la formation initiale 93 jrs et les préparations aux concours 96 jrs (ce dernier item étant en très forte baisse – 41%).

Les Métiers de la gestion publique représentent 460 jrs de formation pour 15 stages en comptabilité de l'État et 53 stages en SPL. Les Métiers de la gestion fiscale représentent 1911 jrs de formation. Les sessions concernant le PAS représentent une part importante de la formation. A noter également la forte participation des agents SIP et SIE concernés par la révision des valeurs locatives des locaux professionnels.

79 agents sont exclus de la formation (2 A+, 1 A, 25 B, et 51)! En effet, les agents n'ayant pas été en formation durant les 3 dernières années sont considérés comme exclus de la formation. Sont compris dans cette catégorie, les collègues placés en CLM ou CLD, à la retraite en 2017 ou 2018 et pour l'essentiel, il s'agit d'agents installés depuis de nombreuses années sur leur poste.

Plan de formation 2018

Le plan de formation 2018 est mis en ligne sur le site Ulysse et prévoit pour la 2eme année, un dispositif de formation important pour le PAS. Par ailleurs le développement de Sirhius, en remplacement d'Agora va nécessiter un accompagnement de l'ensemble des agents.

Bilan de l'évaluation professionnelle 2017 (gestion 2016)

18 agents ont déposé un recours hiérarchique (5 cadres A, 6 B et 7 C), 7 ont été satisfaits partiellement et 11 recours ont été rejetés.

13 agents ont déposé un recours en CAPL (1 cadre A, 5 B et 7 C), 3 ont été satisfaits en totalité ou partiellement, 4 ont été rejeté totalement et 1 agent B à déposé un recours en CAPN.

47 agents ont refusé de se rendre à l'entretien d'évaluation professionnelle.

Le Directeur confirme avoir informé les notateurs en janvier de l'importance qu'il attache à la rédaction des appréciations littérales. Les OS avaient alerté la Direction à plusieurs occasions sur les très grandes disparités de rédaction qui existaient entre notateurs ou filières.

Vote : l'ensemble des OS se sont abstenues pour le plan de formation 2018

Bilan 2017 de l'EDR

L'EDR comprend 2 cadres A, 17 cadres B et 5 cadres C. La filière GP représente 14 agents, la filière fiscale 9 agents (4 SIE, 2 SPF et 3 SIP).

L'EDR a totalisé en 2017 : 4441 jrs de renfort ?? De quoi créer de nombreux emplois à la DDFIP du Morbihan !

Certains services n'ont pas sollicité ou obtenu l'appui de l'EDR : les services d'Auray, les SPF 1 et 2 de Lorient, le PCE de Lorient, le SIE de Pontivy, le SIP de Vannes Remparts, le SIP de Ploërmel, le SPF de Vannes 2, le PCEZ de Vannes, les BDV et quelques trésoreries : Baud, la Gacilly, Questembert.

D'autres services, fortement en difficulté ont par contre bénéficié d'un renfort conséquent : La trésorerie de Locminé pour 406 jrs, le SPF 3 de Lorient(ex SPF de Pontivy) pour 373 jrs, le PRS pour 293 jrs, la trésorerie de Pontivy pour 269 jrs ; la trésorerie du Palais pour 236 jrs, la Trésorerie de Vannes Ménimur pour 231 jrs, la trésorerie d'Hennebont pour 218 jrs.

FO DGFIP 56 convient du caractère essentiel de l'EDR, de la qualité et du professionnalisme des collègues, mais s'étonne par contre de l'auto-régulation et de l'auto-censure qui conduit certains chefs de service à ne pas solliciter l'EDR.

Il est évident que certains collègues n'ayant bénéficié d'aucun renfort n'ont pas vécu cette situation de gaieté de cœur. Par ailleurs, il nous apparaît que la filière fiscale ne dispose pas d'un vivier suffisant d'EDR pour palier aux besoins des services.

Questions diverses

Adaptation des structures du réseau pour 2019

La Direction a confirmé la **fermeture au 1^{er} janvier 2019 des trésoreries de Carnac, Baud et Sarzeau.**

Fusions SIP et SIE

Par ailleurs, la Direction a confirmé la **fusion des 2 SIE et 2 SIP de Lorient ainsi que des 2 SIE et 2 SIP de Vannes au 1^{er} janvier 2019** donc avant l'implantation dans les futurs locaux de Troadec.

Cellules CSP

Pour l'instant et dans l'attente également d'une note de la DG, pas de nouvelles sur un éventuel transfert ou une fusion des cellules CSP

Division stratégie

La division Stratégie sera supprimée, les missions et emplois seront redéployés dans d'autres divisions. Par ailleurs, le Pôle du recouvrement forcé sera rattaché au Pôle Fiscal

Pont naturel du 11 mai

Les représentants du personnel ont interpellé la Direction sur la journée du 11 mai qui n'est pas prévue en Pont Naturel, alors que l'application Hélios sera fermée cette même journée. Cette fermeture impactera fortement le travail dans les trésoreries. Rappelons que nous avons demandé que le 11 mai soit spécifié comme Pont Naturel, et que la Direction du Morbihan avait suivi à la lettre la note DG en proposant le 30 avril. D'autres directions ont fait d'autres choix, allant jusqu'à statuer sur 4 ponts en 2018 incluant bien évidemment le 11 mai.

Le P.A.S

Le prélèvement à la source soulève énormément d'incompréhension de la part des contribuables qui n'ont aucune idée de ce qui va leur arriver au 1^{er} janv 2019. Pour **FO DGFIP 56**, la propagande du ministre Darmanin a visiblement du mal à arriver jusqu'au Morbihan et Janvier 2019 risque d'être très chaud pour les foyers et les portefeuilles des contribuables.



**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
DU 29 NOVEMBRE
AU 6 DÉCEMBRE 2018**

Vos représentants **FO DGFIP 56** au CTL du Morbihan: Patrick Ravache, Pierrick Lotti

FO DGFIP 56 SIP d'Auray 3 place du Penher , 56406 AURAY Cedex, tél : 06 80 90 22 02 ou 02 97 30 27 47

mail : fo.ddfip56@dgfip.finances.gouv.fr - <http://www.fo-dgfip-sd.fr/056/>