

## CTL du 1er juillet 2014 : compte-rendu

Secrétariat pris par **FO-DGFIP** :  
L’ordre du jour était le suivant :

1. **Baromètre social, pour information;**
2. **Plan annuel de prévention de la DRFiP, pour information;**
3. **Démarche stratégique, pour information;**
4. **Présentation de la Mission départementale Risques et Audit, pour information;**
5. **et 6 Aménagement des horaires d’ouverture au public de la Trésorerie de Troarn, et de la Trésorerie de Caen Amendes,**
7. **Frais de déplacement : présentation du distancier, pour information;**
8. **Changement de dénomination de la Trésorerie de Caen Banlieue Est, pour information;**
9. **Questions diverses.**

Les représentants **FO-DGFIP** ont tout d’abord lu la liminaire suivante :

### CT du 1<sup>er</sup> juillet 2014 : liminaire

Monsieur le Président,

Rien ne va plus ! Lors de votre premier CTL dans le Calvados, il y a un peu plus d’un an, les représentants **FO-DGFIP** vous avaient dressé un état des lieux de ce département en grande souffrance et vous avaient fait part des fortes attentes des personnels.

Un an après, la situation s’est encore fortement dégradée et personne au plus au niveau n’accepte d’en tirer des conclusions. Dans ce contexte, un événement extraordinaire s’est produit la semaine passée, puisque pour la première fois, de l’aveu même des plus anciens, la direction régionale des Finances Publiques du Calvados a été fermée au public par manque de personnel. Quelle image de l’Etat donnons nous ! 150 personnes dans le bâtiment de la direction Régionale et personne pour accueillir le public ! Dire qu’il a fallu 6 mois et l’aval de la préfecture pour accorder une journée aux agents à l’occasion du 70<sup>ème</sup> anniversaire du débarquement !

Cette situation illustre comme beaucoup d’autres la situation déplorable à la DRFiP du Calvados et l’obstination d’un gouvernement sourd aux légitimes revendications des salariés et persistant à vouloir mettre en oeuvre un pacte de responsabilité dont le seul but est de faire 50 milliards d’économies sur le dos des salariés. Les représentants **FO-DGFIP** réaffirment l’impérieuse nécessité de combattre ce pacte suicidaire socialement, économiquement et démocratiquement.

Dans un contexte économique fortement dégradé, le gouvernement renouvelle et amplifie des mesures d’exonérations de cotisations sociales dangereuses pour l’avenir de la protection sociale et dont l’efficacité en termes de créations d’emplois n’a jamais été démontrée.

Pire, en transférant, pour partie, la fiscalité des entreprises vers celle des ménages, au nom de la compétitivité, cette politique fiscale aboutit inévitablement à rendre impossible toute reprise économique.

Dans la Fonction Publique en général et à la DGFIP en particulier, le gel inadmissible de la valeur du point d’indice depuis 2010 et programmé jusqu’en 2017 indignent les personnels.

Les représentants **FO-DGFIP** rappellent la revendication de Force Ouvrière d’un rattrapage immédiat de 8% du point d’indice ainsi que l’augmentation de 50 points pour tous. Ce n’est pas la maigre prime d’intéressement versée seulement en août - 120 € bruts au lieu des 120 € nets des années précédentes - qui suffira à combler la perte de pouvoir d’achat !...

Par ailleurs, les représentants **FO-DGFIP** condamnent le projet de réforme territoriale et l’impact destructeur qu’il aura sur les services déconcentrés de l’Etat, notamment à la DGFIP.

Un rapport d’une officine (IFRAP) dédiée à l’analyse des politiques publiques et connue pour ses positions anti-fonctionnaires vient fort opportunément de paraître. Le niveau de détail dont dispose cet organisme ne peut provenir que de notre administration. De là à imaginer qu’il pourrait s’agir d’une commande il n’y a qu’un pas. **FO-DGFIP** combattra toute tentative de mise en oeuvre des préconisations de ce rapport (12 SPF au lieu de 354, 100 SIE au lieu de 537, 100 SIP au lieu de 549, 876 trésoreries au lieu de 2 661 etc...).

Les agents veulent tout d’abord de la reconnaissance pour le travail qu’ils fournissent, les pressions continues qu’ils subissent. Cette reconnaissance passe par une augmentation significative des traitements, un nouvel élan donné aux carrières, un arrêt des suppressions d’emplois et nous n’avons pas peur de le dire par des créations d’emplois.

Le schéma triennal d’adaptation des structures et du réseau qui nous est présenté aujourd’hui, porte en germe la destruction de la DGFIP par la mise en place de la démarche stratégique dont les représentants **FO-DGFIP** demandent l’arrêt immédiat.

En réponse à notre liminaire, Monsieur Houteer a indiqué que nous étions présents pour défendre une ligne, toujours la même et que nous avons bien raison : les suppressions d'emplois. Il nous a indiqué qu'il ne faisait pas la politique des pouvoirs publics et que ce sujet le dépassait. Sur la fermeture de la Direction pour manque de personnel, Monsieur Houteer n'y voit rien d'exceptionnel car pour accueillir du public, il faut du monde et si nous n'avons pas le personnel nécessaire, nous fermons. Ce à quoi, les représentants FO-DGFIP lui ont rétorqué qu'ils ne lui reprochaient pas de prendre ses responsabilités bien au contraire, mais qu'ils souhaitaient que l'on reconnaisse que cette situation n'est pas **normale**. A plusieurs reprises lors des débats Monsieur Houteer nous a dit qu'il ne fallait pas se désespérer, qu'il ne fallait pas vivre dans la crainte, avec la peur de l'avenir et que personne ne viendrait nous tendre la main. **Les représentants FO-DGFIP** lui ont répliqué qu'ils étaient devant lui pour porter les inquiétudes des agents, qu'ils n'entretenaient pas le pessimisme mais avaient heureusement encore des rêves !

### 1. Baromètre social, pour information;

Le baromètre social fait ressortir une situation plus que préoccupante pour les services de la DRFiP du Calvados et même au-delà, car les résultats nationaux reflètent une situation similaire. Qui s'en étonnerait encore! Nous avons dénoncé auprès de la direction ce dialogue de sourd qui est entretenu avec les organisations syndicales. Tout démontre que le problème relève des effectifs insuffisants et que cela constitue le cœur même des difficultés rencontrées par tous et à tous les niveaux de responsabilité. Pour **FO DGFIP** la question des emplois est centrale sur les risques psychosociaux (RPS) et en l'occurrence il ne s'agit plus de risques mais de situations d'expositions avérées et durables, le fait de systématiquement renvoyer les RPS à des réflexions sur l'organisation du travail ou faire des chefs de service, privés de moyens, les chefs d'orchestre d'une partition injouable, est certes une démarche politiquement correcte, mais elle ne répond pas du tout aux enjeux de santé et de sécurité des personnels. **Les représentants FO-DGFIP** ont réaffirmé que ces outils mis en place par l'administration ne sont que des leurres pour faire croire aux agents que l'on prend grand soin de leur situation et de leur santé. **Il n'en est rien !**

**Les représentants FO-DGFIP** ne veulent plus de constats, ils veulent des actes !

Le DRFiP du Calvados est "*conscient des difficultés mais il faut s'adapter*" [sic]. **Les représentants FO-DGFIP** estiment qu'il faut adapter le travail à l'homme, pas l'inverse. (voir encadré)

### 2. Plan annuel de prévention de la DRFiP, pour information;

En 2013, une nouvelle démarche d'évaluation des risques professionnels a été mise en place en intégrant les retours d'expérience des années précédentes. Une nouvelle application informatique et un nouveau guide méthodologique prennent maintenant en compte la fréquence, la gravité et la maîtrise du risque, la probabilité d'apparition du dommage.

Ainsi répertoriés et « cotés », les risques professionnels font l'objet d'un PAP (plan annuel de prévention) présenté en CHSCT (avec vote POUR des représentants des personnels – le 12 juin dernier pour le Calvados) et au CTL (simple information sans vote).

## Il faut adapter le travail à l'homme, pas l'inverse

(article paru dans Le Monde)

Depuis longtemps, nous alertons sur la montée de la souffrance au travail. Nous devrions nous réjouir que les pouvoirs publics se saisissent de ce dossier. Nous sommes pourtant inquiets de la façon dont s'engage la prévention des risques psychosociaux et des conséquences que cela peut entraîner pour des salariés déjà malmenés.

On ne résoudra pas le problème du mal-être au travail, des dépressions professionnelles ou des suicides à coups de numéros verts, de formation à la gestion du stress et encore moins d'autopsies psychiques. Au mieux, ces actions n'ont pas d'effet sur la cause majeure des problèmes ; au pire, elles culpabilisent les salariés qui utilisent ces services, mais ne se sortent pas des impasses dans lesquelles l'organisation du travail les place.

Il est aussi irresponsable de confier à l'encadrement, voire aux collègues, la détection des salariés "fragiles", dont la "vulnérabilité" ne leur permettrait pas de supporter les conditions de travail, considérées, elles, comme immuables. On marginalise ainsi davantage des salariés qui perdent pied, alors qu'il s'agit au contraire de mettre fin à leur isolement. On place aussi les cadres de proximité dans une injonction paradoxale insupportable : d'un côté, des objectifs intenablement qu'ils doivent imposer à leurs équipes et, de l'autre, le repérage des dégâts qu'ils ont contribué à répandre.

Non, si l'on veut prévenir les risques psychosociaux, c'est le travail qu'il faut soigner en priorité. C'est le travail qu'il faut adapter à l'homme et non l'inverse. C'est là que les marges de manoeuvre sont les plus grandes, tant les modes d'organisation du travail et la gestion des ressources humaines ont dégradé le travail et les relations sociales.

Reconstruire des collectifs de travail

Chasse aux effectifs, pressions pour diminuer la masse salariale en poussant à la démission, individualisation des rémunérations et de l'évaluation des performances, intensification du travail avec multiplication des contraintes, suppression des temps "improductifs", organisation du travail en juste-à-temps, prescription de modes opératoires standardisés, tous ces facteurs sont à l'oeuvre dans la plupart des secteurs de l'économie et des fonctions publiques.

Ils concourent à isoler les salariés et à les priver d'un nécessaire soutien collectif. Or, c'est le cœur de la souffrance des salariés aujourd'hui. Etre en permanence débordé, avoir le sentiment de ne plus arriver à faire un travail de qualité et ne pas pouvoir en parler à ses collègues, eux-mêmes débordés et en concurrence sur les objectifs, confine le salarié dans sa solitude.

Fréquemment, les préoccupations des directions, soucieuses de la seule rentabilité économique et financière à court terme, sont en rupture avec l'expérience concrète du travail vécue par les salariés. Bien travailler impose toujours de prêter attention à des aspects de la situation de travail que la hiérarchie n'est pas en mesure de percevoir. Or, aujourd'hui, en raison de la pression sur les coûts, il est souvent impossible de faire un travail de qualité, conforme aux exigences que l'expérience individuelle et collective des produits et des clients a développées. Les salariés doivent trier et abandonner des pans entiers de leur activité, sans possibilité d'en débattre avec leurs collègues. Chacun se débrouille, seul, en fonction de ses propres critères. Cela débouche fréquemment sur des conflits de travail, qualifiés à tort de "conflits personnels". L'impossibilité de débattre des "détails" qui font la qualité du travail a un coût élevé pour la santé psychique. Les conflits psychiques sont l'intériorisation de débats sociaux qui n'ont pas lieu.

Cette situation appelle une série de mesures énergiques visant à restaurer dans les entreprises des capacités d'expression et de débat.

Nous appelons les acteurs sociaux des entreprises à négocier en priorité sur l'expression des salariés. Il s'agit de reconstruire des espaces d'échange, entre salariés d'abord, puis entre les salariés et leur hiérarchie, sur les difficultés que pose le travail. La reprise de ce dialogue est un préalable indispensable pour repenser l'organisation et les finalités du travail. Cette requête n'a rien de révolutionnaire : il s'agit de réactiver le "droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail", défini à l'article L. 2281 du code du travail. L'enjeu, mais aussi la difficulté, est de surmonter l'isolement des salariés. Pour que le processus soit fructueux, il est nécessaire de prévoir des temps suffisants de confrontation des expériences entre salariés et d'élaboration de la pensée. On ne maîtrisera pas les risques psychosociaux sans reconstruire des collectifs de travail. Cela passe par le renforcement de l'acteur syndical, mais aussi par le développement de pratiques syndicales au plus près du travail. Pour négocier, les syndicalistes ont besoin de temps pour débattre du travail avec les salariés.

Des moyens nouveaux pour les CHSCT seraient aussi les bienvenus. La formation générale de base prévue par la loi n'est pas suffisante. Devrait s'y ajouter un droit à la formation sur les risques avérés dans l'entreprise (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, risques majeurs). Le droit d'alerte du CHSCT, cantonné aux risques graves, devrait être étendu aux risques organisationnels.

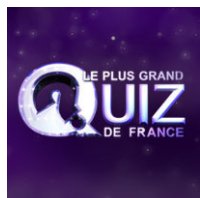
Par ailleurs, si la loi a bien prévu d'obliger l'employeur à respecter des principes généraux de prévention (article L. 4121-2 du code du travail), intégrant l'organisation du travail, l'adaptation du travail à l'homme, et même la limitation du travail cadencé et monotone, aucun décret d'application de ce texte voté en 1991 n'a été pris. Il devient indispensable de combler cette lacune. Nous demandons aux pouvoirs publics d'engager sans plus attendre ce chantier complexe.

Nous croyons nécessaire de créer des "délégués prévention" de branche et/ou de bassin d'emploi pour intervenir dans les TPE et PME dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP). De même, dans les cas de sous-traitance, il serait bénéfique d'instaurer une obligation de consultation mutuelle des IRP de l'entreprise donneuse d'ordre et de l'entreprise prestataire.

Enfin, il est grand temps de renforcer le devoir d'alerte incombant aux médecins du travail, non seulement en direction de l'employeur, mais aussi vis-à-vis des instances représentatives du personnel. Il devra être assorti d'une obligation de réponse écrite du chef d'entreprise.

François Daniellou est professeur d'ergonomie ;

Philippe Davezies, François Desriaux, Laurence Théry sont membres du comité de rédaction de la revue "Santé & Travail".



### 3. Démarche stratégique, pour information;

Le schéma triennal d'adaptation des structures et du réseau a été exposé. Il se présente sous la forme d'un questionnaire que la direction a du remplir en répondant "selon vous..." à un certain nombre d'item sur le diagnostic territorial. Il est vrai que c'est l'été, la saison des jeux estivaux ! Ce diagnostic territorial, c'est le Grand quiz de l'été pour la DGFIP, mais soyez avertis d'avance : il n'y a rien à gagner pour les agents ! Ce beau questionnaire est en fait orienté pour faire ressortir tout le négatif de notre réseau et donner les pistes pour restructurer, fermer des sites et supprimer encore et toujours du personnel. La question 2.8.7 est éloquentes à ce sujet (selon vous et dans le cadre d'une approche globale votre réseau est :) puisque la réponse est : **inadapté, hétérogène, fragile, coûteux, trop dense.**

De plus, les représentants FO-DGFIP ont contesté que seuls les aspects négatifs soient développés et jamais les éléments positifs. (C'est tout de même ce qui va remonter à la direction générale) Même si Monsieur Houteer a assuré qu'aucun bouleversement n'était à attendre dans le Calvados pour 2014 et 2015, il a laissé entendre que les grandes manœuvres débuteraient juste après. Transfert de missions vers les sièges de RAN qui vont précipiter un grand nombre de sites vers la fermeture, tout cela dans un contexte renforcé de suppressions d'emplois.

### 4. Présentation de la Mission départementale Risques et Audit, pour information;

Dans chaque département une mission départementale Risques et Audit est créée et se substitue à la fois à la mission maîtrise des risques et à la mission départementale d'audit. Le pilotage de cette mission directement rattaché au numéro 1 est confiée à l'actuel responsable de la maîtrise des risques qui prend le nom de responsable départemental risque est audit (RDRA). Il est membre du conseil de direction restreint. Le RDRA dans le département assure également le pilotage de l'activité de la cellule qualité comptable (CQC) qui est partie prenante au bloc risque de la nouvelle mission départementale, en complémentarité et continuité des risques métier. La CQC a vocation à intervenir sur l'ensemble du champ de la qualité comptable pour la mission risque. Le RDRA exerce un rôle d'appui technique et méthodologique dans la conduite d'une démarche de maîtrise des risques structuré en matière d'audit. Il assure l'encadrement des travaux des auditeurs et le suivi des missions mais n'exerce pas la supervision des rapports d'audit.

**Commentaire FO :** la mission départementale Risques et Audit est présentée comme un organe de conseil d'orientation et de méthodologie, mais elle demeure perçue par les collègues comme une mission de vérification voire de sanction car elle remet en cause bien trop souvent l'organisation des chefs de service et le travail réalisé dans la plus grande difficulté par les agents. Plus qu'une sanction c'est d'une aide dont ont besoin les chefs de services et les agents.

### 5. et 6 Aménagement des horaires d'ouverture au public des Trésoreries de Troarn et Caen Amendes, pour avis;

Les représentants FO-DGFIP déplorent la réduction des horaires d'ouverture au public, mais conscients des difficultés croissantes des collègues au quotidien pour faire fonctionner au mieux les services ont voté "POUR" à ces propositions d'aménagement qui ont été validées.

Nouveaux horaires pour Troarn
DU LUNDI AU JEUDI
9H00 – 12H30
13H30 – 16H00
FERME LE VENDREDI

Nouveaux horaires pour Caen Amendes
DU LUNDI AU VENDREDI
9H00 – 12H00
13H00 – 16H00
FERME LE MERCREDI APRES-MIDI

#### RESULTAT DU VOTE :

FO et solidaires : **POUR**  
CGT : **CONTRE**  
CFDT : **ABSTENTION**

**Commentaire FO :** Les points 1 à 6 de l'ordre du jour suivent selon l'avis des représentants FO-DGFIP une même trame, ont un même fil conducteur. **FORCE OUVRIERE** défend la place de l'humain au sein de nos services et n'entend de l'administration pour toute réponse à ses légitimes inquiétudes que les mots "suppression d'emplois", "restructurations", "aménagement" et "adaptation". L'administration fait appel à des organismes extérieurs qui fournissent des constats finalement identiques à ceux établis depuis bien longtemps par les organisations syndicales et, ce, de manière simple et évidente depuis leur vision au quotidien de la situation au sein des services.

### 7. Frais de déplacement : présentation du distancier, pour information;

Les représentants FO-DGFIP ont pointé le problème des agents des équipes de renfort notamment EMR, en indiquant que peut-être d'autres agents étaient confrontés au même souci et qui ne sont désormais plus remboursés de leurs frais quand ils sont en mission sur la RAN de Caen puisque les agents EMR sont affectés CAEN-Direction. Ces agents étaient antérieurement rattachés au poste comptable le plus proche de leur domicile.

### 8. Changement de dénomination de la Trésorerie de Caen Banlieue Est, pour information;

Afin d'éviter la confusion avec le SIP de Caen Est, la Trésorerie de Caen Banlieue Est se dénommera désormais. Trésorerie de Mondeville.

### 9. Questions diverses.

Les représentants FO-DGFIP ont interrogé la direction sur les déménagements à venir au sein de la DRFIP :

- transfert du service Liaison-Rémunérations vers Gambetta :

Ce transfert interviendra en fin d'année et le service se répartira sur environ 160 m<sup>2</sup>. FO veillera à ce que les conditions d'accueil optimum soient réunies. Les collègues de la Pierre Heuzé ont pu visiter leurs futurs locaux.

A ce sujet, **les représentants FO-DGFIP** s'interrogent sur le devenir du bâtiment de la Pierre Heuzé qui ne sera plus occupé que par les services de la DISI, sur sa gestion – une convention avait été signée entre la DISI et la DRFiP et sur l'avenir des agents administratifs qui restent. (gardiens)

▫ éclatement du service recouvrement vers le service de la compta qui entraînerait des déplacements de services

Cet éclatement nous a été confirmé. La partie comptabilité du recouvrement rejoint effectivement le service de la comptabilité.

**Les représentants FO-DGFIP** souhaitent que ces sujets liés aux locaux soient abordés dans le prochain CHS-CT. Ils avaient par ailleurs, préalablement saisi la direction pour qu'elle leur fournisse le bilan des équipes de renfort et un état actualisé des départs en retraite à venir. Ces documents ont été fournis par la direction.

### Informations de dernière minute !

### Groupe de travail Accueil du 30 juin 2014

Ci-dessous un extrait de la déclaration liminaire lue par **les représentants FO-DGFIP** lors de ce GT qui s'est tenu à Paris.

Depuis le précédent Groupe de travail du 12 mars 2014, la prime d'accueil a été officialisée par la note RH 1A du 14 mai dernier. Pour **FO-DGFIP**, à travers le mécanisme imaginé, on est bien loin de la mesure indemnitaire juste et indiscutable qu'étaient en droit d'attendre tous les agents ayant une activité d'accueil.

Pouvait-on, d'ailleurs, réellement espérer quelque chose de positif d'une annonce unilatérale, la veille d'un jour de grève, alors même que l'ensemble des Organisations Syndicales avaient fait connaître leur désaccord tant sur le montant que sur le périmètre de cette prime. Cette manière de pratiquer le dialogue social est d'ailleurs révélatrice de la haute considération qu'avait notre Directeur général de ses agents et de leurs représentants !

Les premières remontées du réseau sur les modalités d'attribution de cette prime et du sentiment d'injustice et d'amertume qui en découlent sont éloquentes. Pour **FO-DGFIP**, c'est parce que cette prime - pourtant légitime – a été mal conçue qu'elle amplifie la casse des collectifs de travail. Non contente de semer la zizanie parmi les agents, elle fait porter aux chefs d'unités chargés de transmettre les éléments de liquidation à leur direction une responsabilité dont ils se seraient bien passés dans le contexte actuel.


Les nombreux griefs que porte en elle cette prime n'ont pourtant pu être corrigés. L'administration nous a opposé en effet une fin de non-recevoir sur les modalités 2014 afférentes à l'exercice 2013 au prétexte d'une enveloppe bloquée et utilisée en totalité. C'est pourquoi **FO-DGFIP** demande l'ouverture des discussions sans plus attendre sur le périmètre de la prime 2015. Parmi tous les points à améliorer, **FO-DGFIP** sera particulièrement vigilant sur le sort des caissiers des petites trésoreries obligés, devant la pénurie d'effectifs, d'assurer dans des circonstances encore plus dures à la fois les rôles de caissier et de guichetier et qui se voient refuser la prime d'accueil. Il conviendra aussi d'examiner positivement l'éligibilité à la prime d'accueil des agents de l'enregistrement qui seraient rapprochés des SPF devenus SPFE.

### Harmonisation indemnitaire

Exclus du processus d'harmonisation indemnitaire dans le cadre du nouveau régime fusionné, la colère gronde chez les Inspecteurs Evalueurs aux domaines. Ils s'estiment injustement écartés du dispositif. Une nouvelle fois, le principe du gagnant-gagnant n'est pas respecté. Les évaluateurs des domaines issus de la Gestion publique auxquels il avait été promis une mise à plat du régime indemnitaire ne perçoivent pas d'IFDD (indemnités forfaitaires de déplacement). Ces IFDD qui étaient versées aux évaluateurs issus de la filière fiscale représentent un différentiel de 200€ par mois.

**A titre d'exemple, un évaluateur ex DGCP arrivé aux Domaines en septembre 2007 a perdu à ce jour 16200€ !**

Les représentants **FO-DGFIP** vont bien évidemment suivre avec attention ce dossier et se battront pour faire aboutir cette légitime revendication.

 <b>BULLETIN D'ADHESION</b>	NOM : .....	PRÉNOM : .....
	N° DGI ou N° AGORA : .....	ADRESSE MÊL : .....
	GRADE : .....	QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : .....
	AFFECTATION : .....	
	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		

**LE 4 DECEMBRE 2014, VOTEZ POUR LE SEUL SYNDICAT LIBRE ET INDEPENDANT,  
VOTEZ FORCE OUVRIERE !**