Syndicat National Force Ouvrière
des Finances Publiques
Section du Finistère

4, Square Marc Sangnier CS92839
29228 BREST CEDEX 2
Téléphone : 02.98.80.59.12 - 06.78.56.61.04

fo.ddfip29@dgfip.finances.gouv.fr
Site Web : http://www.fo-dgfip-sd.fr/029/

COMITE TECHNIQUE LOCAL 27 MAI 2014

La réunion du Comité technique du Finistère, s'est tenue le mardi 27 mai 2014 à Quimper sous la Présidence de Véronique PY, Directrice départementale.

L'ordre du jour était le suivant :

- Budget : exécution 2013 et prévisions 2014,
- DUERP 2013 et PAP 2014,
- Tableau de veille social,
- Transfert d'un emploi d'IDIV à Morlaix,
- Modifications des horaires de la Trésorerie de Lesneven,
- Formation professionnelle : bilan 2013 et plan 2014,

Budget 2013 et 2014 :

L'exécution budgétaire 2013 a été consacrée essentiellement au fonctionnement, les dépenses d'équipement n'ayant pas dépassé 5% de la dotation globale. Les postes affranchissement, loyers et frais de déplacement représentent les deux tiers du budget et grâce à un abondement exceptionnel en fin d'année il a été possible de payer l'équivalent de 13 mois en 2013 contre 11 en 2012.(soit 24 au total….).

Les prévisions 2014 allouent une dotation initiale en baisse de 6.6% par rapport à celle de 2013, le budget de fonctionnement représentant 98,40% des crédits. Les dépenses d'équipement ne pourront être financées que sur d'éventuels crédits complémentaires de la DG ou de la Délégation. Pour l'entretien des immeubles, les crédits du programme 309 seront aussi sollicités car la DGFIP est dépendante du bon vouloir du Préfet de Région…

L'Administration présente un budget volontariste pour supporter les baisses (- 620 695,00 €) sur tous les postes budgétaires, et elle espère s'en sortir grâce à des règles de bonne gestion en terme de consommation (chauffage, électricité, consommation d'eau..etc..).
Des économies sont attendues sur le nouveau marché visant le nettoyage et aussi sur les fournitures et imprimés, le ratio par an et par agent passant de 35 à 30 € !
Concernant le plus gros poste budgétaire « affranchissement », l'Administration recherche toujours à favoriser les envois en nombre et en écopli, mais cette optimisation se heurte aux tarifs de la Poste et à la facturation massive des collectivités locales par voie postale.
Sur les frais de déplacement, la Direction mise sur une baisse des dépenses compte tenu du développement du co-voiturage, des conférences téléphonées notamment..

En réponse à la présentation faite par l'Administration, la délégation FO DGFIP29 a dénoncé cette nouvelle coupe franche effectuée au niveau de la Dotation 2014. A n'en pas douter, elle aura des conséquences sur les conditions de travail déjà fort dégradées des personnels.
Peut on d'ailleurs parler encore d'un budget, dans la mesure où sur tous les postes budgétaires, les prévisions 2014 sont délibérément minorées par rapport aux réalisations 2013, dans le seul but de satisfaire au pourcentage de baisse imposé au département ? Ne s'agit il pas plutôt de la méthode coué consistant à dépenser le moins possible en misant sur d'hypothétiques rallonges en provenance de la DG ?
Le budget d'équipement n'existe plus, et pour résumer cette impuissance face à ce contexte d'austérité, l'Administration elle-même avoue que : « *les dépenses d'équipements ne pourront être engagées que si des économies sont avérées ou si le département bénéficie de crédits supplémentaires*… »

Pour FO DGFIP29, cette politique d'austérité déclinée dans le quotidien des services et cette rationalisation outrancière ne correspond plus à l'évaluation concrète des besoins et elle ne peut mener qu'à une impasse ! !

DUERP 2013 et PAP 2014:

Suite au CHS-CT du 12 mai dernier, le DUERP et le PAP 2014 devaient être présentés aux représentants des personnels en Comité technique local.
La Directrice a rappelé les situations d'expositions aux risques les plus fréquemment soulignés par le DUERP, à savoir : les risques routiers, les risques de chutes, les risques inhérents aux exigences de travail.
Concernant le plan annuel de prévention (PAP), elle a rappelé les orientations de la note ministérielle visant à réduire les risques liés aux défauts de conformité.
Le PAP décline également un certain nombre de mesures ponctuelles traduisant selon la Directrice ses possibilités d'actions...
En revanche, sur les exigences de travail, elle a rappelé sa position du 12 mai, en indiquant qu'elle n'avait aucune marge de manœuvre sur les emplois, tout en soulignant qu'elle était, à titre personnel, favorable à des plans de qualification plus ambitieux…

Comme lors du CHS-CT du 12 mai 2014, nous lui avons rappelé à nouveau que pour FO DGFIP la question des emplois était centrale sur les risques psychosociaux et qu'en l'occurrence il ne s'agit plus de risques mais de situations d'expositions avérées et durables !
Comme indiqué dans notre déclaration liminaire, 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 cela ne répond pas du tout aux enjeux de santé et de sécurité des personnels.

Tableau de veille social 2013:

Le tableau de veille social est un outil du plan d'action de la DGFIP censé aider à la détection des situations d'expositions des personnels aux risques psychosociaux.
Son actualisation, prévue initialement tous les six mois sera désormais annuelle. Sur l'exercice 2013, il indique une augmentation du nombre de congés ordinaires de maladie passant de 9954 en 2012 à 13798 en 2013, évolution qui correspond à 442 personnes en 2013 pour 287 en 2012.
Au niveau départemental et de chaque service, le nombre de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours ne révèle pas de situation anormale selon la Direction, idem en ce qui concerne les jours mis en CET et les écrêtements des horaires variables.
Sur les écrêtements, il est a noter cependant une progression du nombre d'heures passant de 886 à 1117 pour 291 collègues concernés mais l'Administration souligne que chaque situation a été explicitée…
Pour FO DGFIP29, les augmentations (maladies, écrêtements) mis en exergue par le TBVS attestent de la forte pression qui s'exerce sur les personnels même si comme toujours l'Administration tend à en atténuer la portée en expliquant que les situations sont identifiées et pas alarmantes.
De plus le TBVS révèle un taux de couverture des effectifs en diminution pour 2013 de 93,75% (2012 : 94,8%) ce qui est de plus en plus inquiétant, d'autant que le phénomène se surajoute aux suppressions d'emplois !
En réponse à notre question, la Direction locale n'a pas pu nous communiquer le nombre d'agents ayant fait appel aux assistants de services sociaux et aux médecins de prévention..
Finalement, privés d'indicateurs optionnels tels que les suppressions d'emplois et d'une restitution par service, cet outil finit par perdre toute forme d'intérêt.

Dans la continuité de ce Tableau de veille, la Directrice a tenu à nous présenter les restitutions départementales du baromètre social initié par le Directeur Général au niveau national.
Sur 1332 agents, 599 ont répondu aux enquêteurs de l'IPSOS. Près de 70% des collègues se reconnaissent dans les valeurs de professionnalisme et de service public mais seulement 18% considèrent que les réformes au sein de la DGFIP vont dans le bon sens…
Pour FO DGFIP29, cet écart énorme entre l'adhésion aux valeurs de service public et le fait que la DGFIP ne va pas dans le bon sens est révélateur de la perte de repère et de confiance des collègues vis à vis de leur Administration ! !

De plus, 59% des collègues ont le sentiment de travailler toujours dans l'urgence et 22% disent avoir du mal à faire face à la charge de travail.
En réponse à notre question sur le niveau de stress au travail, la Direction a reconnu que 35% des collègues estimaient à 8 sur une échelle de 10 !
Au niveau national il est de 6,4 en moyenne ce qui selon IPSOS situerait les agents de notre Administration dans la moyenne nationale des salariés de notre pays.
Pour FO DGFIP, se satisfaire d'un niveau de stress au motif qu'il serait dans la moyenne nationale n'est pas acceptable. Il serait plus opportun de s'interroger sur cette moyenne déjà très élevée ! !
Cette présentation ne nous a rien appris que nous ne sachions déjà et ne fait que confirmer le mal-être des agents que nous dénonçons régulièrement. De surcroît, les sommes dépensées pour ce baromètre auraient pu utilement être consacrées à des réalisations concrètes !

Formation professionnelle : bilan 2013 et plan 2014 :

Par rapport à 2012, le nombre de jours de formation par agent diminue en 2013 de 3.5% mais compte tenu des formations « déontologie » et « lutte contre les discriminations » le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation a augmenté en 2013…
90% de la formation dispensée localement est consacré à la formation continue, et le reste principalement à la préparation aux concours.
Sur cette formation continue, les missions gestion publique représentent 9.18% les missions fiscales 54.89% et les missions transverses 35,93%.
Le plan local de formation 2014 est axé notamment sur le déploiement de RSP Medoc au niveau des SIP et des fonctionnalités de GESPRO au niveau des SIE.
En Gestion publique le programme privilégie la dématérialisation dans le secteur local, la qualité comptable et le recouvrement des produits locaux.

FO DGFIP29 a fait remarquer qu'il était bien difficile pour une équipe de 3 collègues seulement, d'assurer le suivi et le soutien pédagogique nécessaire à un département de 1300 agents.
L'impact des suppressions d'emplois et des contraintes sur les services sont autant d'éléments qui pénalisent la formation professionnelle au travers notamment des difficultés pour trouver des formateurs potentiels qui malheureusement, et cela peut se comprendre, on tendance à s'autocensurer.
Nous avons également dénoncé la rigidité des modules de formations nationaux excessivement théoriques et rarement en phase avec la réalité du terrain.
Pour FO DGFIP29, une formation continue de qualité repose sur la mise à disposition de modules nationaux régulièrement mis à jour qui privilégient une approche concrète des missions de la DGFIP et favorisent la mutualisation des bonnes pratiques.
Cela doit passer aussi par la mise en place d'un véritable statut de formateur local dans le cadre d'une réseau de praticien référent.

Quant à la e-formation que le Directeur Général veut développer dans tous les domaines, nous considérons qu'elle ne doit pas se substituer à la formation présentielle et doit rester un complément ponctuel.
De plus, elle doit avoir lieu sur le temps de travail dans des conditions adaptées, de façon isolée, en continu, et sur un poste dédié distinct du poste habituel de travail et avec le temps nécessaire pour s'y consacrer.

Transfert d'un emploi d'IDIV à Morlaix :

La Direction a décidé de mettre en conformité l'encadrement de la brigade de vérification et du pôle contrôle expertise de Morlaix avec l'implantation de l'emploi d'IDIV CN correspondant, "récupéré" au SIP de Morlaix dont le poste d'adjoint sera remplacé par un poste d'inspecteur.... créé au 1er septembre 2015 au plus tôt. Dans l'immédiat, l'animation du CSP serait confiée à la Direction du Control fiscal.
La délégation **FO DGFIP29** a demandé à la directrice le devenir des tâches "annexes" gérées par ce cadre, notamment la gestion d'immeuble ? Mme PY a indiqué qu'elle cherchait un ou une volontaire cadre A ou A+...

Modifications des horaires de la Trésorerie de Lesneven :

A la demande de la Trésorerie de Lesneven, le CTL devait se prononcer sur les nouveaux horaires d'ouverture au public de l'après midi passant de 16h30 à 16h00.
FO DGFIP29 et les autres organisations syndicales ont voté pour cette proposition.

DECLARATION LIMINAIRE CTL DU 27 MAI 2014

Avant d'entrer dans l'ordre du jour de ce Comité Technique local, nous voudrions en rappeler le contexte : Les agents des Finances Publiques ont participé à 2 fortes journées de mobilisation les 20 mars et 15 mai 2014.

Les taux de grève au sein de notre Administration demeurent à un niveau élevé sans comparaison avec ceux enregistrés dans le reste de la Fonction Publique.

Cela témoigne clairement de la persistance d'un mécontentement fort des personnels dont l'Administration ne peut faire abstraction, et elle se doit d'y répondre concrètement.

FO DGFIP29 rappelle ici que les démarches stratégiques actuelles ne sont pas des réponses au malaise persistant et grandissant des agents.
En effet, ces initiatives sont uniquement dictées par une politique d'austérité et elles ne répondent qu'à un objectif d'économie et de réduction de l'offre et non à une ambition d'une meilleure qualité de service rendu à nos concitoyens.

Malheureusement, plutôt que de se donner les moyens d'offrir un service public de proximité et de qualité en y affectant et donc en recrutant les effectifs nécessaires, la Direction Générale multiplie les expédients en tentant par tous les moyens de détourner les usagers de nos services en s'appuyant sur les moyens modernes de communication. Elle espère, sans doute, « désintoxiquer » les contribuables de nos guichets.

C'est un formidable aveu d'échec d'une fusion censée remettre l'usager au cœur de nos préoccupations. C'est aussi oublier un peu vite que beaucoup de nos concitoyens ne maîtrisent pas ces nouvelles technologies ou n'ont pas les moyens de se les offrir.

Pour **FO DGFIP**, les velléités de remise en cause de l'accueil physique en excluant les plus fragiles ne peuvent que nuire à un service républicain garant de l'égalité de traitement de tous.

Pour autant, **FO DGFIP** ne refuse ni la dématérialisation, ni les simplifications, mais encore faut il que les restrictions budgétaires n'en soient pas le seul motif au travers des suppressions d'emplois et de gains de productivité non quantifiés et toujours surévalués car, systématiquement, les personnels en subissent les conséquences néfastes sur leurs conditions de travail.

L'ordre du jour de ce Comité technique local porte justement sur les conditions de travail des agents de la DGFIP au travers des DUERP, Plan de Prévention et Tableau de veille social.

Rappelons ici que ces outils n'ont pas démontré leur efficacité, en dehors d'établir un état des lieux de plus en plus alarmant de la situation des services et des personnels.

Le résultat obtenu cette année sur le DUERP dans le Finistère aboutit à un catalogue peu reluisant des conditions de travail des collègues.
On y constate des situations très fréquentes d'expositions aux risques psychosociaux en relation avec des effectifs jugés insuffisants par les agents,

Quant aux mesures de prévention proposées, **FO DGFIP29** ne cautionne pas vos solutions politiquement correctes, qui renvoient systématiquement à des réflexions sur l'organisation du travail ou qui font des chefs de service privés de moyens les chef d'orchestre d'une partition injouable !

Même si nous sommes attachés à la démarche de recensement des risques professionnels et à la politique de prévention qui devrait en découler, force est de constater que l'Administration n'est pas à la hauteur des enjeux en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Pour **FO DGFIP29**, la politique de suppressions massives d'emplois et de restrictions budgétaires est la cause majeure de la dégradation des conditions de travail et face à ce contexte, il ne sera jamais question pour nous d'adopter une attitude de résignation .

REPRESENTANTS FO DGFIP29 AU CTL : **Murielle MORICCI** (SIP Quimper Ouest) ; **Patrick VELIN** (SIP Quimper Est) ; **Thierry ROLLAND** (CARHAIX) ; **Didier KERDONCUFF** (SIE Châteaulin) **Erick GUERRY** (Permanent **FO DGFIP29).**