



**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 DU 28 JUIN 2022

Compte rendu

Ordre du jour :

- *Règlement intérieur du Centre de contact des professionnels,*
- *Bilan 2021 de la formation professionnelle, plan 2022,*
- *Présentation du tableau de veille sociale 2021,*
- *Présentation de l'observatoire interne 2022,*
- *Points divers.*

Le Comité technique de la DDFIP du Finistère s'est tenu à la Direction à Quimper en présence du Directeur départemental, M BROCARD.

F.O.- DGFIP29 avait boycotté la première convocation de cette instance pour marquer son opposition à l'opération d'enfumage dite du "*remue méninges*" initiée par le Directeur Général dans le cadre d'une démarche participative reprise par les Directeurs locaux...

Rappelons que ce sont 40 000 suppressions d'emplois que les finances publiques ont supportées en 20 ans et que la transformation numérique ne saurait justifier ce plan social monstrueux. Nous recommandons à nos hiérarques parisiens de venir s'immerger dans le quotidien des agents de la DGFIP pour comprendre leur désarroi à tenter de faire face au démantèlement de nos services. Force est de constater que la DGFIP ne tient que par la remarquable implication et la non moins remarquable conscience professionnelle de ses agents.

Actuellement, la direction générale, à force de "réformes" violentes, fait aujourd'hui le saugrenu constat d'un désamour de ses jeunes et des citoyens pour la DGFIP ; Il faudrait retrouver de l'attractivité, alors que depuis 20 ans tout a été fait pour dévaloriser les carrières, démotiver les agents, casser les statuts et généraliser le recrutement par contrat !

A **F.O.-DGFIP**, nous ne cesserons de répéter qu'améliorer véritablement l'attractivité de la DGFIP ainsi que les conditions de travail et les perspectives des agents, c'est s'attaquer directement aux causes réelles de leur dégradation par :

La reconnaissance prioritaire des missions de la DGFIP assortie des créations d'emplois nécessaires au bon exercice des missions, l'arrêt immédiat des restructurations, des suppressions d'emplois et du pilotage fondé sur les indicateurs et la statistique. Cela passe également par une véritable reconnaissance de l'engagement des personnels et notamment par une revalorisation significative de leur régime indemnitaire et des possibilités de promotions internes.

Règlement intérieur du Centre de Contact des professionnels de Morlaix :

Ce règlement intérieur, propre aux centres de contact des professionnels, a été élaboré au niveau national, il définit le cadre harmonisé de l'organisation du travail au sein de ces structures.

En période normale d'activité, l'accueil téléphonique des usagers s'effectue du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00. En période d'affluence, ces horaires peuvent être élargis de 8h00 à 18h00 voire à 19h00, ces ouvertures décalées ne doivent pas dépasser une limite de 40 jours par an et le calendrier prévisionnel doit être communiqué au moins un mois à l'avance. Il sera fait à priori appel aux agents volontaires pour participer à ces ouvertures. Sur une journée de travail, les agents doivent pouvoir prendre 20 minutes de pause toutes les 2h30 d'accueil téléphonique dans la limite de deux pauses par jour, la durée des vacations téléphoniques est de 5 heures par jour.

Concernant les possibilités de plages fixes et variables plusieurs options seront soumises aux agents dans le cadre d'un vote :

OPTION 1

| Plages de travail | Plage variable en matinée | Plage fixe en matinée | Plage variable méridienne | Plage fixe après-midi | Plage variable après-midi |
|--------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Début | 7h30 | 9h30 | 11h30 | 14h00 | 16h00 |
| Fin | 9h30 | 11h30 | 14h00 | 16h00 | 19h00 |

OPTION 2

| Plages de travail | Plage variable en matinée | Plage fixe en matinée | Plage variable méridienne | Plage fixe après-midi | Plage variable après-midi |
|--------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Début | 7h45 | 9h30 | 11h30 | 14h00 | 16h00 |
| Fin | 9h30 | 11h30 | 14h00 | 16h00 | 19h00 |

OPTION 3

| Plages de travail | Plage variable en matinée | Plage fixe en matinée | Plage variable méridienne | Plage fixe après-midi | Plage variable après-midi |
|--------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Début | 7h30 | 9h30 | 11h30 | 14h00 | 16h00 |
| Fin | 9h30 | 11h30 | 14h00 | 16h00 | 19h00 |

Agents terminant à 18h00 ainsi qu'à 19h00

| Plages de travail | Plage variable en matinée | Plage fixe en matinée | Plage variable méridienne | Plage fixe après-midi | Plage variable après-midi |
|--------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Début | 7h30 | 10h00 | 12h00 | 14h30 | 16h30 |
| Fin | 10h00 | 12h00 | 14h30 | 16h30 | 19h00 |

OPTION 4

| Plages de travail | Plage variable en matinée | Plage fixe en matinée | Plage variable méridienne | Plage fixe après-midi | Plage variable après-midi |
|--------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Début | 7h45 | 9h30 | 11h30 | 14h00 | 16h00 |
| Fin | 9h30 | 11h30 | 14h00 | 16h00 | 19h00 |

Agents terminant à 18h00 ainsi qu'à 19h00

| Plages de travail | Plage variable en matinée | Plage fixe en matinée | Plage variable méridienne | Plage fixe après-midi | Plage variable après-midi |
|--------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Début | 7h45 | 10h00 | 12h00 | 14h30 | 16h30 |
| Fin | 10h00 | 12h00 | 14h30 | 16h30 | 19h00 |

Lors de son intervention, la délégation **F.O.- DGFIP29** a rappelé que la polarisation à marche forcée de la DGFIP, outre qu'elle participe à une massification des tâches en organisation du travail industriel va inmanquablement participer au siphonnage des missions des services de gestion de proximité. Nul doute également que ces structures dites « *relocalisées* » serviront d'alibi pour justifier les prochaines suppressions d'emplois sous couvert de pseudos gains de productivité. !

A l'heure actuelle, près de 50 emplois manquent à l'appel pour les services départementaux à l'issue des mouvements nationaux de mutations des personnels, cela constitue dès à présent autant de difficultés insolubles pour assurer l'exercice des missions ce qui ne manquera pas d'amplifier la dégradation des conditions de travail des personnels. !

Bilan de la formation professionnelle 2021 – plan 2022 :

En 2021, sur 999 agents que compte la DDFIP29, 856 d'entre eux ont pu bénéficier d'au moins une formation représentant 85,68 % de l'effectif soit une hausse de 26,58 % par rapport à 2020.

L'année 2021 a été marquée par la reprise en présentiel des actions de formation avec, dès janvier, le lancement du service départemental d'accueil, puis les parcours de formation des collègues des SPF-E et des SIE, au total ce sont 91 formations qui ont été organisées dans le département en 2021, dans des conditions difficiles d'adaptation aux contraintes sanitaires avec la mobilisation de 71 formateurs.

Concernant la répartition par famille, la formation continue représente l'essentiel de l'activité avec 93,23 % alors que, 3,47 % sont consacrés à la formation initiale et 3,30 % à la préparation aux concours. Les métiers de la gestion fiscale occupent 62,70 % de l'activité, ceux de la gestion publique 14,48 % et le pôle transverse 22,82 %. Pour le Finistère, la formation distancielle a représenté 14,42 % des jours de formation pour 318 stagiaires. La formation dite « numérique » s'élève à 23 % du total, le taux d'absentéisme reste élevé avec 41,30 % des agents n'ayant pas commencé leur parcours.

La formation professionnelle intervient également dans l'accueil des stagiaires étudiants (16 demandes accordées), des apprentis (1 élève a été accueilli au SPF de Brest), des services civiques (8 volontaires) ainsi qu'au niveau des préparations aux concours et examens professionnels qui ont vu l'inscription de 50 agents aux préparations écrites des épreuves 2022.

Dans le prolongement de sa [déclaration liminaire](#), la délégation **F.O.- DGFIP29 a rappelé son attachement à une formation de qualité qu'elle soit initiale, continue ou qu'elle vise à favoriser la promotion interne dans le cadre de la préparation aux examens et concours. Elle doit être systématique lors d'un de changement de poste ou lors d'une restructuration en tenant compte de la situation géographique de l'agent pour le choix du lieu de formation.**

Pour **F.O.- DGFIP29**, la formation « présentielle » doit rester le mode de formation privilégié. Le « distanciel » doit être réservé aux situations exceptionnelles. Fort des enseignements de la crise sanitaire, le e-formation, l'autoformation et la formation à distance, en formation initiale comme en formation continue ne devraient pas se substituer à la formation présentielle.

F.O.-DGFIP29 a salué l'investissement du service de la formation professionnelle en y associant les formateurs locaux dans un contexte où il apparaît de plus en plus difficile de pouvoir se libérer pour pouvoir assurer ce type d'engagement.

L'actualité de la for-pro, c'est aussi le gros dossier du centre de contact des professionnels de Morlaix, service national relocalisé dont le volet formation incombe au département et non à l'ENFIP, avec un cahier des charges de près de 36 sessions d'ores et déjà programmées. Concernant le service du foncier, et dans le cadre du déploiement de (GMBI) « *Gérer Mes Biens Immobiliers* » une formation s'étalant sur 9 jours devrait impliquer près de 50 agents. Dans les SIP, à compter d'octobre 2022, le passage à Medoc Web en remplacement de DDR3 devrait mobiliser 2

formateurs à la rentrée. Pour **F.O.-DGFIP29**, ce calendrier ne laisse que très peu de temps pour préparer dans la sérénité une transition complexe sur le plan technique et d'autant plus délicate au sein de services sous très forte tension.

Concernant le plan de formation 2022, et compte tenu de la montée en puissance d'année en année de la e-formation dans le catalogue des formations la délégation **F.O.-DGFIP29** s'est abstenue sur ce point d'ordre du jour proposé au vote.

Le tableau de veille social - année 2021 :

Rappelons que le tableau de veille social est un outil susceptible de fournir aux Directions locales des indicateurs censés identifier les situations à risques sur le plan psychosocial. L'analyse de ce tableau de bord pour l'année 2021 fait apparaître un taux de couverture des emplois de 88,75 %, en augmentation par rapport à 2020 (84,68%) ce qui s'explique au regard de la baisse des autorisations d'absence liées à la COVID.

Le nombre de périodes de congés de courte durée inférieure à 5 jours reste stable en 2021 (386) par rapport à 2020 (373).

Concernant le nombre de jours de congés annuels mis en compte épargne temps il diminue mais reste à un niveau élevé de 4 573 jours, (5 941 jours en 2020).

Le volume horaire écrêté augmente de façon significative en 2021 (4 560 heures), l'année 2020 était en diminution sur cette indicateur (2 027 heures) en raison des autorisations spéciales d'absence liées à la crise du COVID.

Concernant le taux de rotation des agents, il augmente fortement en 2021 (19,21%) alors qu'il était de 9,37 % en 2020.

Le nombre d'emplois non pourvus (59) augmente d'année en année, les arrivées en septembre ne permettant pas de combler les vacances d'emplois...

Le nombre de fiches de signalement reste relativement faible dans le département même si la Trésorerie Amendes concentre 36% de ces fiches.

Pour **F.O.- DGFIP29**, force est de constater que ce Tableau de veille est un outil de diagnostic qui n'apporte pas de solutions concrètes même si à l'aune de ses indicateurs il révèle des problématiques de plus en plus impactantes pour les services et les agents.

F.O.-DGFIP29 a indiqué au Directeur, qu'un taux d'emplois départemental bien en deçà du niveau requis, combiné à une forte vacance d'emplois ne peut qu'amplifier les effets délétères des coupes franches opérées sur les effectifs depuis la création de la DGFIP. Si on y ajoute le fort taux de rotation des mutations et les besoins en formation qu'il induit en lien notamment avec le NRP, ce cocktail est explosif pour l'exercice des missions !

F.O.- DGFIP29 a également pointé le volume horaire écrêté sur 2021 en hausse significative. Nous avons rappelé notre condamnation de ce dispositif d'écrêtement systématique par le logiciel gestionnaire du temps de travail. Nous avons également indiqué qu'au-delà de la publication de cet indicateur à caractère global, il était nécessaire d'objectiver et d'analyser ces chiffres de façon la plus fine possible au sein des services, démarche qui manifestement reste très perfectible...**A l'heure où la reconnaissance peine largement à dépasser les discours et où les perspectives d'évolutions de carrière se réduisent comme peau de chagrin, nous ne pouvons qu'encourager les collègues à renoncer au travail gratuit !**

Concernant la forte volumétrie des CET, nous avons fait remarquer qu'elle participait à masquer la réalité d'un niveau d'effectif insuffisant ..Si, en fin d'année, les congés des agents apparaissaient

comme soldés, il y a fort à parier que le Directeur Général aurait bien des difficultés pour mettre en avant la réussite des objectifs fixés par son COM (contrat d'objectif et de moyens)..

Observatoire interne 2022 :

La Direction s'est félicitée du taux de participation (+ 9 points, 34 % des effectifs) à cette enquête annuelle censée évaluer le ressenti des collègues sur leur environnement professionnel.. **F.O.- DGFIP29** a rappelé qu'il avait fallu les nombreux rappels insistants lancés par le DG et relayés par les Directeurs locaux, pour que la participation à cette enquête puisse progresser quelque peu...Sur le fond, et même si l'analyse de la Direction n'a pas versé totalement dans l'auto satisfaction caricaturale de la DG (voir l'efip de juillet 2022), elle a tenté de démontrer que tout n'allait pas si mal puisque les agents expriment une certaine fierté d'appartenir à la DGFIP (47%) ainsi qu'une satisfaction d'y travailler (50%)...

Tout en rappelant que, pour le coup, il restait beaucoup de chemin à parcourir..., **F.O.- DGFIP29** a rappelé que dans le même temps, les collègues sont à 74 % pessimistes quant à leur propre avenir au sein de leur Direction et 62 % expriment une baisse de leur motivation. Ils estiment également à 79 % ne pas être acteurs des changements qui s'opèrent actuellement... Concernant les conditions de travail, 66 % des agents considèrent que leur charge de travail est trop importante, et ils évaluent à 6,3 leur stress sur une échelle de 10... Sur la question de la reconnaissance, l'insatisfaction est prégnante à 76 % notamment en lien avec le manque de perspective de carrières et des promotions bien trop insuffisantes...

Pour F.O.-DGFIP29, de tels indicateurs aussi dégradés que l'on peut retrouver chez Amazon ou dans certaines entreprises de grande distribution, devraient fortement conduire les autorités de la DGFIP à prendre ces alertes très au sérieux...malheureusement à la DGFIP peu importe si le thermomètre est en surchauffe, la casse sociale et la découpe des missions se poursuivent voire même s'accélèrent... !!

Points divers :

F.O.- DGFIP29 est intervenu à nouveau pour dénoncer les problématiques prégnantes et dévastatrices du NRP, des suppressions d'emplois et de la vacance d'emplois au sein de l'ensemble des services du réseau départemental.

Bon nombre de ces services situés dans la zone centrale du département vont être frappés à leur tour par la troisième vague du NRP début 2023 ; c'est le cas des services de Châteaulin (SIP/SIE) dont nous avons alerté sur les vacances observées à l'issue des récentes opérations de mutations, (- 4 emplois) ce qui compte tenu des départs prévisibles à la rentrée (retraites, concours) pourrait atteindre un déficit de près de 10 emplois... **Pour F.O.- DGFIP29, un tel contexte en amont d'une restructuration d'envergure doit être pris en compte par la Direction, cela augure sinon de graves difficultés et dysfonctionnements dont la responsabilité incombera à l'administration et hors de question d'entendre le refrain insoutenable du défaut d'organisation si le bateau coule... !**

Concernant la Trésorerie de Châteaulin dont les agents s'appêtent à devoir passer en SGC au 1^{er} janvier 2023, force est de constater que les conditions d'exercice des missions déjà rendues fort difficiles au regard d'un effectif exsangue se sont singulièrement tendues en cette fin juin 2022. Si des réflexions peuvent être menées en amont pour évaluer les modalités d'organisation du futur SGC, nous avons indiqué au Directeur que le lancement d'un audit organisationnel en pleine période de traitement de la paye tombait au plus mal pour nos collègues d'ores et déjà forts à la peine pour assurer les missions du quotidien !

La délégation F.O.- DGFIP29 : Florence Javelot (EDR), Thibaut CHAPLAIN (EDR), Thierry ROLLAND (SIP/SIE Châteaulin), Erick GUERRY (permanent **FO**).



**LAISSEZ-NOUS
NOS MISSIONS**
RENDEZ-NOUS NOS EMPLOIS