



CTL

COMITÉ TECHNIQUE LOCAL

du 22 mai 2015

e-mail : fo.drifip44@dgfip.finances.gouv.fr

Compte-rendu



02 40 20 76 56

MOTION LIMINAIRE FO

Nous sommes aujourd'hui réunis en Comité technique local et nous devons aborder en premier point les règles de gestion qui vont être appliquées pour les mouvements début 2016, suite aux restructurations qui vont avoir lieu en Loire-Atlantique.

Tout d'abord nous tenons à **FO**, à rappeler notre désapprobation : si nous avons dès 2009 émis un avis favorable à la création d'un SIP en sud-loire c'est du fait de la désertification de cette zone du département; désertification née des décisions de la direction de l'époque qui a fermé en un temps record les trésoreries de Vallet, St Philbert de Grandlieu, Legé, Bourgneuf et le Pellerin.

Déjà à **FO**, et parce que nous sommes attachés à un maillage territorial de proximité, nous avons exprimé notre opposition.

Quand la trésorerie de Nantes Cambronne a été explosée vers les 6 SIP nantais nouvellement créés, nous étions auprès des collègues qui défendaient leurs missions : déjà ils savaient que le recouvrement de l'impôt ne pourrait plus être effectué dans des conditions décentes.

Là aussi ce que les agents exprimaient avec l'appui de leurs représentants des personnels s'est révélé exact et sert aujourd'hui d'arguments à la DRFiP44 pour restructurer.

Ces exemples démontrent que contrairement à ce que nous pouvons entendre lorsque nous faisons part de nos analyses, nous avons une vision pertinente de la réalité du terrain et de nos missions.

C'est pourquoi, nous insistons sur le fait qu'il ne faut pas, aujourd'hui, confondre vitesse et précipitation : oui nous le savons nos collègues sont dans l'attente d'informations pour réfléchir à leurs demandes affectations locales.

Pour autant, il ne peut être fait grief aux organisations syndicales représentatives de ce département de réfléchir afin que soit mis en place un dispositif le plus équitable possible pour l'ensemble des agents.

Chacun doit comprendre qu'on ne peut pas régler cette question cruciale en regardant par le petit bout de sa lorgnette.

Tous ceux qui prétendraient le contraire

serait dans l'erreur ...pour ne dire que ça...

Rappelons que le calendrier ne nous laisse à nous militants syndicaux, que très peu de temps pour travailler le sujet alors que les têtes pensantes et spécialisées dans les règles de gestion de la direction générale, ont eu le dossier entre les mains depuis fin janvier 2015.

A **FO**, nous le redisons : il ne faut pas, encore une fois, mettre la charrue avant les bœufs.

La gigantesque restructuration lancée dans le 44 est une folie pas si douce que ça. On peut d'ailleurs s'interroger sur le non-remplacement actuel du directeur régional et du directeur du pôle fiscal dans une période aussi délicate : d'autres, ailleurs, partageraient-ils notre vision ?

Il ne faudrait pas que le jeu de mécano géant se transforme en domino day.

Rappelons aussi qu'à **FO**, nous ne sommes pas pour la mise en place de structures gigantesques qui n'ont d'autre but que de pouvoir continuer à supprimer massivement les emplois et faire des économies drastiques.

Si jamais nous avons été dupes, ce qui n'était pas le cas, la réalité de la dégradation de nos services aujourd'hui nous aurait largement convaincus :

Habiller ça en le justifiant par une meilleure prise en charge des contribuables est un leurre. Il n'y a qu'à regarder les accueils ces dernières temps !

Habiller ça en parlant de prendre soin des agents est un leurre : il n'y a qu'à, notamment, jeter un oeil sur les écrêtements détaillés par service dans le tableau de bord de veille sociale !

Ce qui se trame dans le cadre de la Réforme territoriale qui va organiser un repli du réseau d'une ampleur inégalée à ce jour, ne laisse d'ailleurs rien présager de bon :

- pour l'avenir des Finances Publiques,
- de la Fonction Publique
- et du service au public.

Pour la DRFiP44, nous le savons, d'autres projets sont en gestation : quel sera l'impact sur le classement des postes prévus au 1er janvier 2017 ? Nous vous demandons de communiquer aussi sur ce point qui a des incidences pour les collègues qui seront à la tête des futures structures du département.

Les élus **FO** DGFIP 44



Restructurations au 1^{er} janvier 2016 : les règles de gestion

Dans la continuité du groupe de travail du 12 mai 2015, les questions ont été nombreuses et les discussions denses.

Une première avancée avait été acceptée : les transferts des adjoints des SIP seront finalement à emplois constants (3 par SIP et non plus 2 comme annoncé initialement).

Dans l'éventualité où les chefs de poste n'auraient pas le grade nécessaire pour rester sur leur futur site d'affectation, ils disposent de 3 ans pour obtenir un poste.

Les chefs de poste des structures dites *supprimés* (Nantes Sud-Ouest et Nantes Ouest) seront maintenus dans le département 44 sur des emplois IDIV administratifs.

A **FO**, ce qui nous a animé depuis le départ, c'est de faire des propositions pour aller vers un dispositif qui soit le plus équitable possible, dans le respect des règles de gestion :

- ancienneté indiciaire,
- priorité pour suivre sa mission.
- garantie de la Commune d'affectation locale (CAL) pour les agents qui en font le vœu.

Pour visionner d'un seul coup d'œil la situation, nous vous proposons un tableau récapitulatif pour les SIE et un autre pour les SIP sur notre site.

Les chiffres peuvent encore être modifiés.

Après défrichage des éléments du dossier, si les dispositions préconisées par la DRFiP44 étaient appliquées (suppression de 2 SIP et 2 SIE et maintien des 4 autres SIP ou SIE), de nombreux collègues en SIP allaient perdre leur garantie-métier. Garantie née de la fusion des deux anciennes filières DGI et DGCP.

Or, dans les règles, la perte de cette garantie intervient :

- quand un agent fait une demande pour convenance personnelle,
- quand suite à suppression d'un emploi, l'agent le moins indicé dans le grade concerné doit faire sa demande de mutation

Or, dans la situation présente, à aucun moment nous ne serons confrontés à un tel cas. Les agents subissent ces restructurations et les structures restent à emplois constants.

Ce qui veut dire que, puisque les équipes recouvrement sont en nombre insuffisant (ça y est, l'administration le reconnaît enfin !), des collègues de l'assiette auraient été contraints de changer de métier au gré des besoins et des décisions de leur hiérarchie.

A **FO**, nous savons pertinemment que cette perte de garantie des métiers va se faire au fur et à mesure par application des nouvelles règles (prise d'effet au

1^{er} septembre 2015) mais il nous semble que les choses doivent se passer en douceur, et sur la base du volontariat.

Au final, la DRFiP44 a accepté de traiter les dossiers comme suit :

- priorité pour suivre sa mission dans la limite des emplois transférés

Exemple : un agent du SIE actuel de Nord-ouest pourra aller dans le futur SIE de Nord (maxi 6 emplois) ou Centre (maxi 10 emplois)

- Pour ceux qui n'obtiendraient pas satisfaction après ce "premier tour", ils auraient une priorité pour suppression de structure : tous ceux dans ce cas, seraient alors affectés dans le respect de l'ancienneté administrative (règle statutaire incontournable) au sein d'un pot commun unique.

D'où l'importance de bien rédiger sa demande et de faire figurer toutes les structures (même celles non souhaitées) dans l'ordre de préférence.

Ces règles seront applicables pour les agents des catégories C, B et A.

Tableau de bord de veille sociale 2014

Nous avons pour la troisième année consécutive, à examiner ce tableau. Rappelez-vous, celui-ci fait apparaître site par site :

- le nombre d'agents,
- les taux de couverture des effectifs et d'encadrement,
- le nombre de jour d'arrêts de maladie, de jours de congés de maladie de courte durée (< à 5 jours), le nombre de congés de longue maladie,
- le nombre de jours de congés annuel et/ou ARTT mis en CET, de jours de congés non pris,
- le nombre d'écroulements des horaires variables et le volume horaire écroulé,
- le taux de demandes de mutations,
- le taux d'agents hors cadres qui a bénéficié d'une formation (non fourni par la DG),
- le nombre d'agents ayant fait appel aux assistants de services sociaux et aux médecins de prévention (non fourni par la DG),
- le nombre de signalement de violence physique ou verbale d'origine interne/ externe,
- le nombre d'accidents de services dont trajets avec/sans arrêt maladie et le nombre de jours d'arrêts maladie liés,
- le taux de refus de participation aux entretiens annuels d'évaluation,
- le nombre de réunions de services,

S'y ajoutent en global, quelques éléments comme le nombre de jours de grève à revendications locales, le nombre de droit d'alerte ou de retraits exercés, les suicides et tentatives de suicides hors et sur le site de travail, le nombre de CTL, etc ...

Tous ces éléments permettent d'avoir une photographie de la situation du département.

A **FO**, si nous reconnaissons le mérite de l'existence de cet outil, nous convenons qu'il est difficile à analyser puisqu'il s'agit des données de 2014.

Or, nous le savons, en matière de difficultés d'un collectif ou d'un agent, il est capital d'être réactif et de traiter le dossier très rapidement pour que les choses ne s'aggravent pas.

Pour 2014, on constate une augmentation de 31,5 % des arrêts maladie de courte durée et une diminution de 15 % des jours mis sur les CET.

Notons que 2/3 des agents détiennent un CET. 7 807 jours de congés non pas été pris en 2014 (y compris les reports). Si 60 % de ces jours ont alimenté les CET, 12 % ont été rachetés !

Une manière sans doute de pallier le gel du point d'indice qui n'a pas évolué depuis 2010 et qui rend donc difficile la gestion du budget de nombre de fonctionnaires !

Après une augmentation de 5 à 12 entre 2012 et 2013, les signalements de violence d'origine externe baissent à 8 pour 2014, ce qui reste préoccupant.

Ce chiffre est à relativiser car nous savons pertinemment que de nombreux collègues ne déclarent pas les actes (injures, menaces, etc) dont ils sont victimes faute de temps, ou autres....

Le nombre d'écêtements 2014 diminue légèrement (de 1523 à 1408) mais représentent toujours un volume d'heures élevé équivalant à 3 emplois (ETPT) !

Ajoutons que l'encadrement supérieur (IDIV et au-dessus) n'est pas intégré dans ce TBVS : cela signifie qu'il y a bien plus de 3 emplois

Cinq sites sont repérés pour connaître de forts écêtements (plus de 10H, sur au moins 2 mois et plus d'un agent), le podium étant toujours occupé par les 3 mêmes services.

Comme l'an dernier, la direction nous dit avoir pris l'attache de l'encadrement et les a alertés sur les situations anormales.



A **FO**, nous maintenons qu'il serait préférable que la direction rencontre l'intégralité des agents des sites concernés.... il est en effet inacceptable d'être autant écétés (9 dépassements de plus de 30H sur le mois en 2014) et trop de collègues mettent leur santé en danger pour pallier les suppressions d'effectifs !

C'est même cautionner les suppressions d'emplois sans forcément en avoir conscience ...

Concernant le nombre de réunions de services, celui-ci progresse :

Année	2012	2013	2014
Nb de réunions	655	543	611

Si la tenue de réunions de service est nécessaire pour le bon fonctionnement d'une entité, on constate malheureusement des pratiques très disparates, certains en organisant 22 en 2014 contre 0 pour d'autres (non tenues ou absences de remontées d'informations ?).

Espérons que les aménagements d'horaires des postes ruraux (pour l'instant) et des postes urbains (à venir), permettront effectivement la tenue de ces réunions (argument avancé par la direction pour justifier entre autres les fermetures hebdomadaires).

Rappelons que les pauses café ne doivent pas servir de réunion de service. Mais une réunion de service peut tout à fait être l'occasion d'organiser un moment de convivialité.

Pause café



Dans le cadre de la démarche stratégique, la DRFiP44 met en place une initiative positive selon **FO** : les responsables hiérarchiques devront désormais établir un compte-rendu. Cela permettra à ceux qui sont absents de disposer des informations, à ceux qui ont un doute sur tel ou tel point d'être rassurés...et à la direction de savoir exactement ce qui est évoqué dans ces rencontres professionnelles indispensables au bon fonctionnement des services.

D'ailleurs dans chaque dossier où des difficultés importantes sont décelées (et c'est valable dans toutes les directions comprises dans le CHS-CT comme les Douanes, l'INSEE, le Service des retraites de l'Etat, etc), il est quasiment toujours constaté l'absence de réunions de service.

Des agents écétés, qui ne prennent plus la totalité de leurs droits à congés et qui alimentent leur CET et/ou se font payer leurs jours de congés ... ALARMANT, non ?

VOTE FO : ABSTENTION

Le bilan du CHS-CT

En 2014, la quasi-totalité des crédits accordés ont été consommés.

Les principales actions 2014 au profit de la DRFiP44 :

Etude des cheminements Cambronne	6 930 €
Eléments sécurité incendie Préssencé	3 691,30 €
Plans évacuation Versailles	2 564,90 €
Stores Accueil Jules Verne	1 947,78 €

Achats de sièges ergonomiques	2 476,94 €
Lampadaires St Nazaire	3 772,40 €
Action RPS formation	4 950 €
Action RPS intervention	38 880 €
Vérification des fenêtres de Versailles	3 405,60 €
Diagnostic bâtiment Graslin	9 300 €
Plateforme Courrier Cambronne	15 005,50 €
Porte Versailles	5 503,20 €
Stores Le Loroux-Bottereau	1 177,20 €

A noter qu'à compter de 2016, les crédits du CHS seront vraisemblablement en nette diminution.

Le DUERP et le PAP

Le DUERP

Nouveauté: le DUERP est désormais mis à jour tous les 2 ans, excepté pour les services restructurés (annuel).

Constat : il y a plus de risques en 2014 qu'en 2013, certains risques ne s'annulant jamais (ex : risques d'agression).

La DRFiP 44 indique que cela fausse la vision des choses.

Bilan du PAP 2014

■ Sécurité des personnes

✗ nouveau marché de transports de fonds conclu en février 2014 intégrant Rezé, Pornic et Guérande (coût total des transports de fonds : 46 848 €)

✗ sécurisation des guichets et des caisses (St-Herblain et SIP-E d'Ancenis : 38000 €)

✗ mise à niveau des centrales "anti-agression" et intrusions (Guérande, Savenay ; Guémené-Penfao, Pontchâteau,, Saint Nazaire EH, RF Saint Nazaire et Pornic)

✗ mise à niveau de la sécurité intérieure et/ou des éclairages extérieurs : salle de repos de l'accueil Jules Verne, installation de plots anti-bélier à Carquefou, changement des portes à Pontchâteau, ...

■ La prévention des risques psychosociaux : Comité de Pilotage des risques psychosociaux et plan d'actions,

■ Prévention du risque électrique (habilitation et vérification),

■ Sécurité incendie : exercice avec mise à jour des fiches d'information / formation au maniement des extincteurs,

■ Sécurisation de la circulation à Cambronne et Versailles,

■ Plate-forme courrier : organisation repensée et locaux réorganisés,

■ Agents d'entretien : interventions en journée,

■ Déploiement des écrans 19' et 22',

■ Plan impression : suppression des imprimantes

individuelles, déploiement de mopieurs,

■ Risques de chutes : conseils demandés à l'antenne immobilière pour améliorer l'ensemble des escaliers de la direction,

■ Diverses formations : évacuations incendies, maniement extincteurs, gestion des conflits avec les usagers, sauveteurs-secouristes du travail.

Le PAP 2015

Comme en 2014, la direction a écarté, pour plus de visibilité, les interventions de petit entretien faciles et rapides à réaliser (goulottes, ramassage de feuilles, marrons, réparations de portes, de fenêtres, de sanitaires ...).

Pour le PAP 2015, on reprend les mêmes orientations qu'en 2014, auxquelles vont s'ajouter :

■ Aménagement de l'accueil du futur SIP sud (Rezé) avec intervention de pôle ergonomique national et d'un acousticien.

■ Installation d'occultants et stores dans les accueils

■ Amélioration des liaisons téléphonique (ex : St-Herblain)

■ Mise en place de réunion de débriefing en cas d'incidents jugés importants par les agents

■ Réflexion sur les aménagements des ouvertures au public pour les grands sites (la décision étant pris avec effet au 1er juin 2015, pour les sites de moins de 10 000 habitants)

■ Priorité accordée pour l'aménagement de la zone autour de l'accueil Jules Verne

Pour mémoire

VOTE FO : ABSTENTION au CHS-CT

3 bonnes nouvelles de dernière minute

Nous avons appris en séance que le cofinancement du cabinet médical de Saint Nazaire avait été accordé.



services !

Par ailleurs, un médecin de prévention devrait arriver début septembre (pour remplacer le docteur Parrot, partie en retraite fin 2014).

Cela devrait soulager les deux médecins en place qui ont fort à faire avec les conditions dégradées de nos

La DRFiP44 a également obtenu des crédits pour la mise en sécurité intérieure de l'Accueil Jules Verne (50 000 €).