



# CTL

COMITÉ TECHNIQUE LOCAL  
du 28 avril 2015

e-mail : fo.dr44@dgfip.finances.gouv.fr

Compte-rendu



02 40 20 76 56

## MOTION LIMINAIRE FO

Monsieur le Président,

Ce Comité Technique local se tient dans un contexte tendu et morose pour les services et les personnels de la DGFIP et dans la suite d'une journée de grève et de mobilisation qui, quoi qu'on en dise témoigne d'un malaise constant à la DGFIP.

Alors que l'exercice des missions devient de plus en plus difficile compte tenu des restrictions budgétaires et de l'impact des suppressions d'emplois, c'est le moment que choisit la Ministre de la Fonction Publique pour des annonces s'apparentant à un véritable hold-up sur la rémunération des fonctionnaires à travers la suppression de l'indemnité exceptionnelle.

Comment peut-on sérieusement affirmer que les fonctionnaires percevant 1 800 € mensuels bruts sont bien rémunérés alors que le salaire moyen dans notre pays se situe à 2 128 € mensuels ?

Ceci constitue une provocation de plus à l'encontre des fonctionnaires dont le traitement est gelé depuis bientôt 5 ans.

En outre, les discussions actuelles sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations n'augurent rien de bon en termes de mobilité inter-fonctions publiques et de gestion inter-ministérielle au plan régional.

Dans le même temps, les conséquences prévisibles de la réforme territoriale de l'État nourrissent les inquiétudes des agents d'autant que les directions locales, saisissant ainsi une opportunité, formulent des propositions de repli du maillage du réseau.

À la DGFIP, tout ceci vient s'ajouter à la diminution des possibilités de promotions à travers la baisse du plan ministériel de qualifications.

Ces décisions démontrent l'absence de considération pour les agents auxquels on demande toujours plus et leur confèrent un sentiment d'injustice et d'abandon.

Pour la Loire-Atlantique, la morosité est renforcée par les restructurations locales annoncées. Nombreux sont nos collègues à nous demander où en est le dossier.

Nous ne pouvons que leur répondre que la DGFIP n'a toujours pas donné sa réponse



définitive à notre demande, à savoir la base réglementaire sur laquelle elle s'appuie pour énoncer les règles de gestion applicables dans le projet de la Loire-Atlantique, question qui aurait d'ailleurs dû être traitée au niveau national.

Si les textes ne sont pas suffisamment clairs, il y a lieu de revoir les règles au niveau national pour que les mutations de l'ensemble des agents des Finances Publiques soient traitées de manière équitable sur tout le territoire.

A **FO** DGFIP nous dénonçons cet entêtement suicidaire et l'attitude de la direction générale qui avance masquée dans la réalisation de sa démarche stratégique en laissant carte blanche aux directions locales en matière de restructurations et regroupement de postes et services.

Saisi récemment par écrit par le syndicat **FO** DGFIP, le Directeur Général a, dans sa réponse du 15 avril 2015 confirmé sa volonté d'adapter l'implantation des postes et services, ce que nous savions déjà.

Sa petite phrase indiquant que « les représentants des personnels seront naturellement informés si une décision de portée générale et systématique devait être retenue » est profondément inquiétante.

En effet, de nombreuses directions locales, comme la DRFiP44, procèdent à des fermetures et des restructurations sans que ces éléments soient portés à la connaissance des membres du Comité Technique de Réseau.

C'est une manière d'esquiver le dialogue social et ce n'est pas tolérable !

Par ailleurs, nous insistons vivement pour que le reste du projet à horizon 2016 concernant la Loire-Atlantique soit dévoilé dès maintenant.

Ce jeu du chat et de la souris ne fait que naître davantage de stress chez nos collègues qui n'en ont pas besoin. Leur expression dans la démarche engagée localement sur les risques psycho-sociaux l'a confirmé si certains avaient encore des doutes ....

Il faut arrêter de jouer avec les nerfs de nos collègues : ils en subissent déjà suffisamment avec la pression de la charge professionnelle, avec un horizon qui se bouche de plus en plus que ce soit du côté des perspectives de carrières, de leurs rémunérations, de leurs mutations, ....

**C'est une réalité que plus personne ne peut nier aujourd'hui !**

Sur notre insistance, le DRFiP 44 a accepté de nous indiquer les restructurations encore non dévoilées à horizon 2016 :

### 1- RAN de Nantes :

a) **suppression de la trésorerie d'Aigrefeuille** avec transfert de ses compétences actuelles comme suit (concertation en cours):

✗ les communes du Bignon, Geneston et Montbert seraient gérées en recouvrement par le futur SIP Sud (Rezê) et en secteur public local par la trésorerie de Machecoul

✗ les communes d'Aigrefeuille, Maisdon, la Planche, Remouillé et Vieilleville seraient, elles, gérées par la trésorerie de Clisson.

La suppression de la trésorerie d'Aigrefeuille n'a surpris personne, puisque une première annonce avait été faite pour 2011.

La direction justifie son nouveau redécoupage par le fait de se caler sur l'intercommunalité.

Le problème c'est qu'en faisant ce choix, les communes du Bignon, Geneston et Montbert seraient éclatées sur deux RAN (RAN de Pornic en SPL, RAN de Nantes en recouvrement). Logique non ?

b) commune de **Pont-Saint-Martin** : pour répondre à la même logique de l'intercommunalité, cette commune devrait passer en SPL de Bouaye à Machecoul.

Mais là également, la commune de Pont-Saint-martin serait désormais éclatée entre deux RAN : Nantes (Recouvrement) et Pornic (en SPL).

Concernant la trésorerie de Machecoul, son relogement annoncé, puis suspendu, reste à ce jour en suspension... dans un bâtiment qui pose problème car si effectivement les WC sont débouchés, les courants d'air demeurent ...

### 2- RAN de Saint-Nazaire

Les crédits ont été obtenus pour la réhabilitation du 2nd étage du bâtiment rue du général de Gaulle. Non seulement les agents de la trésorerie de Montoir devraient y être logés (bail de cette trésorerie résilié fin avril par la commune) mais également ceux de Saint-Nazaire Établissements Hospitaliers, Municipale, et Recette des Finances.

A condition que l'accueil de ce bâtiment soit également revu.

A **FO**, à l'annonce de ces projets, nous regrettons encore plus amèrement la proposition que nous avons soutenue il y a bien longtemps, qui consistait à ouvrir un site unique des Finances Publiques sur les extérieurs de Saint-Nazaire avec une restauration collective digne de ce nom ...et des parkings pour les agents !

Le coût de l'ensemble des travaux de rénovation réalisés depuis et ceux à venir, avoisine certainement celui de notre proposition d'alors ...mais avec un confort professionnel nettement supérieur !

Par ailleurs, la vente du bâtiment Présencé est abandonné. *Jusqu'à quand ?*



Toutes ces annonces sont le cadeau de départ (empoisonné!) de notre DRFiP44 qui part pour une vingtaine de mois dans le Nord, avant de voguer sur les flots de la retraite.

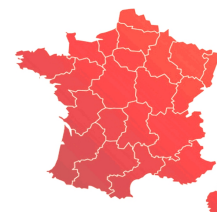
Dans le genre cadeau empoisonné, la DRFiP44 nous a également annoncé que 80 000 € ont doré et déjà été retenus sur le budget de fonctionnement 2015 (pour le financement de Vigipirate), qui avait encore bien maigri... comme c'est le cas depuis plusieurs années !

### LES RÈGLES DE GESTION

Sur la question des règles de gestion applicables aux futures affectations concernant les collègues de la RAN de Nantes (SIP et SIE), le DRFiP44 a annoncé que c'est le statu quo : la DGFIP serait-elle en difficulté pour trouver un texte réglementaire pour conforter son positionnement de SIP absorbés/SIP absorbants dans la conjoncture nantaise ?

A **FO**, nous avons bien redit que nous sommes contre le fait que des adaptations locales se fassent au fur et à mesure des restructurations qui vont avoir lieu ici ou là, dans le cadre de la démarche stratégique.

Si les règles de gestion actuelles sont insuffisantes, elles doivent être revues au niveau national pour être appliquées de manière uniforme sur tout le territoire !



... Cette attente n'a rien de confortable ni pour les agents qui entrent dans le périmètre des restructurations, ni pour les collègues des RH, ni pour les représentants des personnels...

## CARTOGRAPHIE DES FUTURS SIP ET SIE NANTAIS

Futurs SIP et SIE	Périmètres géographiques
<b>NANTES CENTRE</b>	
<b>Nantes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Procé – Couëron</li> <li>■ Canclaux – Orvault</li> <li>■ Nantes Les Ponts - St Philbert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Chantenay-Les Quais</li> <li>■ Vannes – Rennes</li> <li>■ St Similien – Jonelière</li> </ul>
<b>NANTES EST</b>	
<b>NANTES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Doulon Malakoff/ Jacques</li> <li>■ Château- Ste Luce</li> <li>■ Préfecture Carquefou</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>St Vieilleville</li> <li>St Lumine de Clisson</li> <li>Thouaré sur Loire</li> <li>Ste Luce sur Loire</li> <li>La Remaudière</li> <li>La Regrippière</li> </ul>

Aigrefeuille Boussay Clisson Gétigné Gorges Maisdon/Sèvre Monnières La Planche Remouillé St Hilaire de Clisson	Le Pallet St Julien de Concelles Barbechat Le Loroux Bottereau Le Landreau Mauves sur Loire La Chapelle basse mer La Boissiere du dDré La Chapelle Heulin Mouzillon Vallet
<b>NANTES NORD</b>	
Cordemais St Etienne de Montluc Le Temple de Bretagne Couéron Sautron Vigneux de Bretagne Orvault Indre St Herblain Sucé sur Erdre	Carquefou ND des Landes Fay de Bretagne Blain La Chapelle sur Erdre Grandchamp des Fontaines Treillieres Bouvron Le Gâvre
<b>NANTES SUD</b>	
Bouaye Bouguenais Brains Pont Saint Martin Rezé St Léger Les Vignes La Chevrolière Legé La Limouzinière St Aignan de Grand Lieu St Colomban Corcoué sur Logne St Philibert de Grand Lieu Touvois St Lumine de Coutais	Geneston Le Bignon Montbert Château Thebaud La Haie Fouassière St Fiacre sur Maine Les Sorinières Vertou St Sébastien sur Loire Haute Goulaine Basse Goulaine La Montagne Le Pellerin St Jean de Boiseau

### LES CHIFFRES À RETENIR POUR LES RÉORGANISATIONS DE NANTES / REZÉ

#### 22 services concernés

#### Nombre d'agents concernés par le projet :

- Trésorerie de Rezé : nombre d'agents : 13
- Trésorerie de Nantes amendes : nombre d'agents : 12
- CGR : nombre d'agents : 33
- Liaison rémunération : nombre d'agents : 27
- Évaluation du domaine : nombre d'agents : 17
- Gestion des patrimoines privés : nombre d'agents : 6
- SIP Nantes Nord Est : nombre d'agents : 42
- SIP Nantes Nord-Ouest : nombre d'agents : 34
- SIP Nantes Nantes Ouest : nombre d'agents : 26
- SIP Nantes Sud : nombre d'agents : 33

- SIP Nantes Sud-Est : nombre d'agents : 41
- SIP Nantes Sud-Ouest : nombre d'agents : 24
- SIE Nantes Nord-Est : nombre d'agents : 29
- SIE Nantes Nord-Ouest : nombre d'agents : 22
- SIE Nantes Ouest : nombre d'agents : 17
- SIE Nantes Sud : nombre d'agents : 21
- SIE Nantes Sud-Est : nombre d'agents : 40
- SIE Nantes Sud-Ouest : ; nombre d'agents : 16

**soit environ 453 agents impactés**

(les 22 agents de l'Accueil Jules Verne n'étant pas inclus dans ce chiffrage)

#### Pour le PCR, le potentiel serait de

- pour la FI de St Nazaire : 5 agents
- pour la FI de Nantes : 10 agents
- pour la brigade de contrôle de FI : 7 agents
- potentiellement 15 agents des cellules CSP des SIP hors Nantes (le nombre d'agents sur Nantes est déjà compris dans le nombre ci-dessus)
- la cellule CSP de la direction : 4 agents
- pour les Pôles de contrôle expertise : 29 agents

**Soit 70 agents**

**Au total 523 personnes sont concernées !**

L'argumentaire de la Direction vise à mettre en place des équipes de taille plus importante afin de réunir plus de compétence et faciliter la gestion des services. A **FO**, nous avons rétorqué que l'avantage des grandes structures professionnelles est surtout de faciliter les suppressions d'emplois à venir ... ce dont la DRFiP44 a convenu.

**VOTE FO : CONTRE**



### LE CENTRE DE GESTION DES RETRAITES



Sur l'impulsion du SRE, l'organisation des centres de gestion des Retraites va être revue pour être uniformisée (mai/juin 2015).

#### Le nouveau schéma :

- Numérisation de tous les documents (avec rotation des personnes en charge de cette tâche (pour prise de conscience *dixit l'administration*))
  - Répartition du travail dans 8 bannettes thématiques réparties collectivement dans les services, avec des priorités définies par l'encadrement (les agents du 44 n'ont plus de bannettes personnelles depuis janvier 2015).
  - Pilotage facilité (l'actuelle gestion par portefeuille ne le permettant pas) : soutien et indicateurs
- Il reste quelques points à régler notamment sur le retour des contrôles annuels et sur la survenance du traitement possible en doublon.

## FORMATION PROFESSIONNELLE

Rappel en séances des revendications de **FO** :

*La mise en place de la DGFIP ne doit pas servir de prétexte à une diminution du volume ou de la qualité de la formation ainsi qu'à une disparition de ses spécificités. La formation ne doit pas se faire au détriment des agents de la DGFIP mais répondre à leur préoccupation immédiate. Pour **FO**, la formation professionnelle ne doit pas devenir un instrument de profilage individuel des carrières. **FO** considère que la formation professionnelle doit s'adresser à tous, sans discrimination, ni restriction d'aucune sorte, pas même la nécessité absolue de service qui n'est qu'un prétexte pour refuser la formation.*

**FO** condamne l'e-formation et l'autoformation lorsqu'elle se substitue à la formation présentielle. **FO** exige qu'elle reste un complément. Elle doit avoir lieu sur le temps de travail dans des conditions adaptées, de façon isolée, en continu, sur un poste dédié distinct du poste habituel de travail et avec le temps nécessaire pour s'y consacrer.

Avant son départ, M. PINEAU a une nouvelle fois affirmé le très bon niveau d'investissement des formateurs.

### Bilan 2014

- 5303 jours de formation,
- 2,9 jours / agent
- 73 % des agents ont reçu au moins une formation (en recul de 18 % par rapport à 2013, mais cette année avait lieu la formation sur la déontologie.

#### Répartition par niveau d'organisation

Local	Régional	National
35,50 %	45,50 %	19,00 %

#### Répartition par famille de formations

Formation continue	Préparation aux concours	Formation initiale
90,20 %	6,50 %	3,30 %

#### Répartition par grade

ES	A	B	C	Contractuels
0,5 %	30,30 %	44,00 %	25,10 %	0,10 %

Le taux de satisfaction des formations est élevé puisque seules 4 sont au-dessous des 85 % : le recouvrement amiable application REC (trop technique pour les agents des SIE), AGORA GHV (manque une base école), promus par liste d'aptitude ou concours contrôleur interne spécial (trop généraliste et trop longue) habilitations électriques (difficulté avec le prestataire sur le fond de la formation).

### Perspectives 2015

#### En présentiel

- Perfectionnement au contrôle fiscal des comptabilités

informatisées.

- L'échange automatisé entre GESPRO-CFE et MAJIC :
- Gestion de la procédure de surendettement
- Sensibilisation CHORUS/MEDOC
- Représentation parcellaire cadastrale unique - RPCU
- Dématérialisation – volet outils
- Actualisation du contrôle hiérarchisé de la dépense
- Application HERA et traitement du relevé banque de France dans les établissements publics de santé
- Règles d'affectation des résultats EPMS gérés en M22
- Réglementation et comptabilisation des lotissements
- Comptabilité patrimoniale et inventaire dans le SPL

#### Formations initiative locale (nouveautés 2015)

- NAUSICAA POLARIS
- AGIR (complément à la e formation)
- Messagerie Thunderbird
- Prévention des risques liés à l'amiante
- Archivage
- Recouvrement amiable REC -SIE
- Pilotage RAR
- ILIAD contentieux agents des FI
- Présentation de MAJIC
- Généralités sur les revenus perçus à l'étranger
- Echange automatisé entre GESPRO-CFE
- Généralités Fiscalité directe locale
- Procédures de télédéclaration TVA et de télépaiement



#### e-formation

- Formation PETREL
- Gestion des timbres électroniques
- Sensibilisation aux règles applicables en matière de protection des données à caractère personnel + vie privée
- Application AGIR
- Recouvrement amiable REC

Extrait de l'intervention **FO** : nous avons bien compris que le but recherché reste la réduction des frais de déplacement et nous le déplorons.

A **FO**, nous ne sommes pas favorables à ce que ces postes dédiés soient installés dans des salles destinées à d'autres usages, notamment salle de convivialité et salle de réunion, salle qui ne permettent pas un isolement propice à éviter toute sollicitation extérieure comme le prévoit la charte. (...)

Pour les gros sites (Nantes CHU, Lotz-Cossé, Versailles ..etc) 1 seule poste dédié est insuffisant, à fortiori quand il s'agit d'une salle de réunion comme pour le site Versailles...Concernant plus particulièrement Cambronne, 12 postes nous paraît vraiment être un nombre insignifiant au regard du nombre d'agents présents sur ce site. Nombre qui va aller croissant dans un avenir proche. De plus ces postes existent dans une salle de réunion et de formation présentielle. Ce qui réduit encore les plages de disponibilités. Il est plus qu'urgent que les modalités de réservations de ces salles, et donc de ces postes soient clairement définis. (...)