



CTL

COMITÉ TECHNIQUE LOCAL
du 23 octobre 2018

Compte-rendu



02 40 20 76 56

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

PRISE D'OTAGES ? ¹



Ce CTL aurait-il pu durer jusqu'au bout de la nuit si le gardien n'avait pas exigé pour des raisons de sécurité de libérer le bâtiment ?

En ce qui concerne les élus **FO**, nous avons quitté la séance à quasiment 19H (désolé d'avoir une vie personnelle!).

La directrice a engagé un bras de fer avec les syndicats n'acceptant pas de suspendre

la séance à 18H30.

Elle avait par ailleurs refusé auparavant de revenir sur sa décision de tenir ce CTL sur 1/2 journée.

Pourtant, les 7 questions inscrites à l'ordre du jour et les 18 questions diverses inscrites par les syndicats auraient mérité d'y consacrer une journée.



Bref le dialogue social est en panne dans le 44 !

LIMINAIRE FO

En ce qui concerne la délégation **FO**, le choix est fait de lire une liminaire courte, pour laisser davantage de place aux débats. Du pragmatisme, donc. En effet, s'il est intéressant d'évoquer des sujets nationaux comme les suppressions d'emplois, il ne sert à rien de palabrer quand nous n'avons aucune "prise" au niveau local (sans pour autant se censurer dans la discussion pour éclairer le vécu des agents du 44).

Madame la Présidente,

En préambule, **FO** regrette le peu d'importance que vous accordez au dialogue social en tenant sur une demi-journée un CTL dont l'ordre du jour compte 7 points et une douzaine de questions diverses.

De plus, aucun point présenté par l'administration n'est soumis au vote. C'est également significatif du peu d'intérêt qui est le vôtre.

1 - Détention de personnes contre leurs volontés (Droit)

La DGFIP a 10 ans et c'est un bien triste anniversaire : en effet une fois encore, au nom de l'exemplarité et des préconisations de CAP 2022, notre Direction générale va supporter, en 2019, près de la moitié des suppressions d'emplois alors qu'elle ne représente désormais plus que 5% des effectifs globaux de la Fonction Publique d'État !

Ainsi, la spirale infernale de suppressions d'emplois et de fermetures de services s'accroît, au mépris des besoins réels des usagers. Pour mémoire, en 2018, 174 trésoreries supplémentaires ont définitivement fermé leur porte en France, dont 4 en Loire-Atlantique

Rappelons également le triste record détenu par la DGFIP : notre administration est la 1^{ère} contributrice «à la maîtrise des effectifs de l'Etat». Cette nouvelle saignée est intolérable et s'ajoute donc à celles des années précédentes : 2 130 suppressions d'emplois en 2019, soit près d'un quart des effectifs en 10 ans.

Et l'addition pourrait encore s'alourdir avec l'application annoncée par le Gouvernement de la «méthode à 10000 » dès l'année prochaine pour parvenir à 50 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique d'État à la fin du quinquennat.

Dans un tel contexte, nous ne pouvons que boycotter la première convocation de ce CTL du 4 octobre.

Comment comptez-vous assumer et gérer cette situation devant vos personnels et les usagers avec cette mise à sac du service public induite par cette mécanique destructrice ?

× En confiant à des prestataires extérieurs l'encaissement des recettes publiques pour pallier ce qui va devenir une carence manifeste de nos services ?

× En généralisant l'accès des notaires au fichier immobilier et en fusionnant les SPF ?

× En allégeant toujours plus le contrôle des dépenses publiques pour tenir des délais raisonnables de paiement ?

× En transformant complètement la philosophie du contrôle fiscal ?



**SUR LE «VERS OÙ ?»
DE BERCY**

Du 29 novembre au 6 décembre 2018
VOTEZ ET FAITES VOTER



Les élus **FO DGFIP 44** : Chrystelle TONNELIER – Agnès GUIBERT - – Sophie LAINE – Pascal PERRON

FO DGFIP 44 : 4 Quai Versailles BP 93503 44035 Nantes 02 40 20 76 56 (Versailles) 02 40 74 03 87 (Cambronne)

✕ En mettant en place un réseau unique du recouvrement des recettes fiscales et sociales, option directement inspirée de CAP 2022, confirmée par le PLF 2019 qui laisse à penser que ce ne serait peut-être pas la DGFIP.

✕ En abandonnant des missions en catimini, voire en les privatisant comme dans le cadre du Prélèvement à la source? Au motif de simplification pour les entreprises et les particuliers, ce qui se profile est bien l'individualisation de l'impôt voire sa fusion avec la CSG autrement dit la fin de l'impôt républicain. Et pourtant, l'accompagnement du PAS constitue une mesure phare dans le PLF 2019 notamment sur les crédits d'impôts. Sur ce dernier point, les atermoiements du Gouvernement ont donné une image pitoyable de nos services que nous avons déjà eu l'occasion de dénoncer dans nos tracts.

Qu'il y ait de moins en moins d'agents pour accompagner les contribuables dans leur démarche n'est visiblement pas le problème de la Direction Générale ! Au contraire, cette réforme constitue un nouveau prétexte à de nouvelles suppressions d'emplois.

Il faut être doté d'une bonne dose d'inconscience ou de cynisme pour oser cette justification alors que l'afflux des usagers avec nombre de questions sans réponses est très important !

FO condamne la politique de destruction du service public, désastreuse pour les conditions de travail des personnels et l'exercice de toutes nos missions. La DGFIP de demain voulue par ce gouvernement, c'est une DGFIP rabougrie, vidée de sa substance et sous-dimensionnée !

Défendre nos missions, obtenir le renforcement de nos moyens, voilà l'urgence, parce que nous le répétons, renforcer la DGFIP, c'est renforcer la République.

Par ailleurs il nous semble inconcevable d'inscrire autant de points à l'ordre du jour d'un CTL prévu sur une demi-journée, sauf à vouloir minimiser les débats et donc à mépriser le dialogue social.

DISPOSITIF DE RECRUTEMENT DES VOLONTAIRES DU SERVICE CIVIQUE

	AJV	SIP		
		Nantes sud	Pornic	St-Nazaire
1 ^{ère} vague	1	1	1	1
2 ^{ème} vague	2			

Soit 6 recrutements pour la DRFiP44 en 2017.

Rappel : Le Service civique n'est pas un emploi salarié. Il n'ouvre pas droit à un salaire mais à une simple indemnité financée par l'État de 473,04 €/mois (+ une indemnité de 107,58€), Il n'ouvre ni droit au chômage, ni droit automatiquement à une mutuelle. La structure d'intervention du volontaire n'a pas d'obligation de formation, mais se contente de désigner un tuteur, simple

garant du bon déroulement de la mission.

Pour **FO**, le service civique est sans conteste une fausse bonne réponse pour l'emploi des jeunes. Le but est bien sûr de faire des économies budgétaires.

FO l'a dit en séance : il s'agit d'emplois précaires (nous avons d'ailleurs retoqué la DRFiP44 sur son euphémisme quand elle a indiqué qu'ils n'avaient pas une rémunération extraordinaire !)

De plus, à la question de savoir ce qui est mis en place pour aider ces volontaires à "prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir, tant citoyen que professionnel" comme le prétend la philosophie du service civique, la réponse de la DRFiP44 a été bien succincte ... sachant que nos collègues qui acceptent d'être leur tuteur ne sont pas dégagés de leurs missions habituelles.



RÉSULTAT DE L'OBSERVATOIRE INTERNE

Concernant les résultats de l'observatoire interne, **FO** a démontré à partir d'exemples concrets que l'analyse présentée à l'appui des cartes était orientée.

1^{er} exemple : le stress lié au travail

National : 37 %	44 : 31 %
-----------------	-----------

Il y est estimé qu'1/3 des agents est stressé. C'est déjà beaucoup. Mais à y regarder de plus près, le chiffre communiqué est celui des agents qui s'estiment stressés de 8 à 10 (sur une échelle de 10). Or, ceux qui considèrent être à 6 ou 7, le sont également de manière élevée ... mais ils ne sont pas pris en compte. **FO**, pour se faire une idée de la réalité, a demandé à disposer des chiffres dans leur globalité.



C'est impossible selon la DRFiP44...

2^{ème} exemple : la pression temporelle et la complexité du travail

Un sujet traité comme un pot-au-feu ! En effet, 4 indicateurs ont été mélangés afin de truquer la réalité. Explications.

Chiffres nationaux :

- agents qui ont souvent le sentiment de ne pas pouvoir faire face : 25 %
- agents qui disent ne pas parvenir à hiérarchiser les tâches : 26 %
- agents qui déclarent faire un travail complexe : 35 %
- agents qui déclarent travailler dans l'urgence : 55 % (NDLR : soit plus d'un agent sur 2!).

Cela donne un chiffre "pot-au-feu" de 35 % (32 % pour le

44) ... et les 55 % qui déclarent travailler dans l'urgence sont noyés dans la marmite !

FO s'est en outre offusqué d'avoir lu dans les documents de travail de la DRFiP44 que : "une certaine corrélation existe entre la moyenne d'âge et la perception du climat social plus dégradée dans les départements à forte proportion de personnels de plus de 50 ans dont la motivation diminue." Les plus de 50 ans apprécieront...



Ce à quoi **FO** a répondu : "nous vous retournons l'argument utilisé ailleurs : la moyenne d'âge élevée du 44 (50,33 ans) est un atout pour notre département en matière de technicité qui fait que les agents font face et parviennent aisément à hiérarchiser leur travail. Parfois même en mettant leur santé en danger." **et toc !**

Fin de notre intervention en séance :

Des outils ne font pas une politique.

Et des outils sans une véritable politique, cela ne sert pas à grand-chose.

La DGFIP sait parfaitement que ses services sont à l'os et elle s'apprête à les démembrer en cédant nos missions, une à une au privé !

RAPPORT DE GESTION DE LA DRFIP 44 POUR L'ANNÉE 2017

Un titre qui ne correspond pas à la réalité car la directrice a fait le choix de ne plus établir le rapport fourni par ses prédécesseurs (de 70 pages environ). Ce rapport faisait le tour de l'actualité des services et était un véritable outil de travail (et ne servait à caler les meubles comme a ironisé notre Directrice!)

Le document qui nous est désormais remis était initialement à destination des partenaires extérieurs tels que la préfecture, les notaires, etc.. Vous imaginez bien que la DRFiP 44 se garde d'y évoquer les sujets épineux ...

Les chiffres clés du 44 :

Effectifs

	A+	A	B	C+ATI	TOTAL
2011	142	256	757	719	1874
2012	141	249	769	667	1826
2013	133	250	750	592	1725
2014	131	249	736	560	1676
2015	132	247	727	543	1649
2016	126	261	737	517	1643
2017	128	259	720	524	1631

Age moyen :

2012	50 ans et 8 mois
2013	50 ans et 2 mois
2014	50 ans et 9 mois
2015	50 ans et 9 mois
2016	50 ans et 8 mois
2017	50 an set 4 mois



Promotions :

	A+	A	B	Géom	C	ATI
2013	17	10	67	3	69	4
2014	10	10	73	0	25	1
2015	10	8	76	0	26	0
2016	6	6	68	0	33	0
2017	13	5	49	1	19	0

Départs à la retraite :

2012	2013	2014	2015	2016	2017
75	84	91	77	/	83

Taux de temps partiel :

2013	2014	2015	2016	2017
27,08%	26,19%	25,71%	25,07%	24,50%

Arrêts de maladie

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Maladie	13 877	13 930	15 656	14 631	18 023	16 122
Accidents de service	444	574	478	426	1 223	857
CLM	6 817	9 456	9 722	7 576	5 998	6 816
Maternité	1 285	1 357	1 618	1 774	1 448	1 360

Taux de féminisation

	Femme	%	Homme	%
2010	1325	66,78%	659	33,22%
2011	1266	67,85%	600	32,15%
2012	1241	67,90%	585	32,10%
2013	1146	66,51%	577	33,49%
2014	1106	65,99%	570	34,01%
2015	1071	64,95%	578	35,05%
2016	1043	63,48%	600	36,52%
2017	1028	63,03%	603	36,97%

EXPÉRIMENTATION DU DISPOSITIF DE SUIVI DES COMPÉTENCES DES CHEFS DE BRIGADE ET DES VÉRIFICATEURS,

RAPPEL : La DGFIP, par l'intermédiaire des services RH, met en place en 2018 une expérimentation de suivi des compétences pour l'ensemble des cadres supérieurs et des inspecteurs des services centraux ainsi que dans certaines structures de contrôle fiscal, dans 13 directions, dont la Loire-Atlantique.

Selon la DRFiP44, *"le suivi de compétences est un nouvel outil de management (qui) permet de reconnaître et de valoriser l'expérience et les acquis professionnels des cadres. C'est aussi l'occasion, pour l'ensemble des acteurs d'une structure d'identifier les besoins en compétences nouvelles, à développer ou à acquérir pour faire face aux nouvelles exigences d'un métier"*.

Le calendrier

Entretien	Bilan	Généralisation
De fin 2018 au 3 ^{ème} trim. 2019	4 ^{ème} trimestre 2019	2020

Pour le 44, sont concernés 3 chefs de brigade et 28 vérificateurs. La DRFiP44 a insisté sur le fait qu'il ne s'agissait que d'une expérimentation sur la base du volontariat.

L'inquiétude que nous avons c'est sa généralisation !.. d'autant plus quand est écrit : *"si à l'issue de cet entretien, il s'avérait que les compétences professionnelles étaient insuffisantes ou inadaptées, et ce malgré l'accompagnement déployé au titre de la formation, une réorientation professionnelle, dans l'intérêt du service, devra être proposée. Dans cette hypothèse, l'agent serait invité à participer au mouvement de mutation correspondant à son grade et à répondre éventuellement à des fiches de postes plus adaptées à ses compétences"*

Pour FO, de telles dispositions sont inacceptables !

FO considère en effet que cette expérimentation s'inscrit dans un ensemble d'éléments plus qu'inquiétants en ce qui concerne la gestion des personnels

- ✗ développement de la notion de postes au choix,
- ✗ tendance à la régionalisation des implantations,
- ✗ suppressions massives d'emplois à venir,
- ✗ individualisation des rémunérations avec le RIFSEEP,
- ✗ développement du recrutement de contractuels.

Le Directeur Général *"souhaite que ce nouvel outil favorise les échanges au sein de chaque structure, afin de renforcer le collectif de travail, dynamiser la gestion des carrières et assurer une plus grande cohésion des équipes"*.

Pour FO, le risque d'une généralisation à l'ensemble des structures de la DGFIP n'est pas une chimère !

Cet élément constitue une des pièces d'un puzzle dont les

pièces s'emboîtent parfaitement afin de remettre en question les droits et garanties collectives des personnels dans le cadre d'une attaque sans précédent contre nos missions.

RECOUVREMENT DES AMENDES DE TRANSPORTS : PARTENARIAT AVEC LA SNCF



Ce dispositif est mis en place dans le but d'améliorer le recouvrement des Amendes Forfaitaires Majorés. Pour le 44, la SNCF a ciblé les infractions « TGV » (AFM 375 €).

FO avait quitté la séance lors de l'examen de ce point mais a envoyé depuis à la Direction, l'intervention qui devait être lue par ses élus et attend une réponse.

Concernant ce partenariat, il nous aurait paru normal d'avoir une information complète et donc, de disposer :

- ✗ de la convention de coopération signée entre la DGFIP et la SNCF,
- ✗ du bilan des expérimentations

En ce qui concerne le dispositif à Nantes Amendes, nous déplorons que cette installation se fasse dans des conditions qui sont loin d'être optimales : en effet l'agente de la SNCF est installée dans le local qui servait précédemment de "standard". Depuis son arrivée, les appels téléphoniques parviennent dans la partie open-space provoquant des nuisances sonores.

Or les collègues souffrent déjà de travailler dans une quasi obscurité née des volets défectueux dans ce site et qui ne sont pas atteignables car intégrées entre deux vitres. A cela s'ajoute un problème de surface notamment dans le grand bureau.

C'est pourquoi nous souhaitons qu'une étude soit menée pour améliorer le quotidien de nos collègues... pourquoi pas en rognant sur le couloir ?

AFFICHAGE DES INDICATEURS DE QUALITÉ DE SERVICES DANS LES SIP



C'est par *ruissellement* de l'engagement pris par le Président de la République de renforcer la transparence et l'efficacité des services publics avec obligation pour ceux en contact avec des usagers de publier, en 2020, des indicateurs de résultats et de qualité de service, portant notamment sur la satisfaction des usagers.

Le calendrier de mise en œuvre (3 ans)

Pour la DGFIP, le 1er réseau concerné est celui des SIP.

- 2018 : au moins un CDFIP² avec un SIP
- 2019 : au moins 50 % des CDFIP avec SIP ,
- 2020 : 100 % des CDFIP

En 2018, c'est l'Accueil Jules Verne qui a été choisi. La directrice indique que les sites concernés ne seront pas mis en concurrence. Ça nous paraît bien normal !!!