

Secrétaire départementale: Rachel SUGNEAU

Contact :03.25.30.68.66

Mèl : fo.ddfip52@dgfip.finances.gouv.fr

Site Internet : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/052/>

Compte rendu CTL du 29 mai 2018

Ont participé en qualité de représentants titulaires de FO Catherine Durand, Céline Lefèvre, Rachel Sugneau et Guillaume Tavin

1) Approbation du PV du CTL du 20 mars 2018

	FO	SOLIDAIRES	CFDT
POUR	4	1	
CONTRE			
ABSTENTION			1

2) Présentation du TBVS 2017 et des résultats départementaux de l'observatoire interne des ministères économiques et financiers

Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS)

Le directeur adjoint rappelle les modalités d'établissement du TBVS. Celui-ci repose sur six indicateurs socles auxquels ont été ajoutés deux indicateurs supplémentaires choisis lors d'un groupe de travail qui s'est réuni en janvier dernier :

- x Le nombre de fiches de prévention du risque psychosocial est en baisse (-45,83%), cependant elles restent concentrées sur le site de Saint Dizier. L'explication de la direction serait la diminution des horaires d'ouverture au public (et la marmotte...).

Indicateurs socles

- x Le taux de couverture des effectifs est en baisse de 5,37 %. Cela impacte l'ensemble des services hormis les SIP. Cette diminution s'explique par une très forte augmentation des congés ordinaires de maladie en 2017.
- x Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée (inférieure ou égale à 5 jours) est en diminution de 24,79 %, s'expliquant par l'augmentation des congés ordinaires de maladie.
- x Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps a diminué de 2,99 %.
- x Le nombre des écrêtements des horaires variables est en augmentation (+2,38%). Les services impactés sont souvent des services rencontrant des situations RH tendues (maladie, retraite,

...). La direction ajoute que de nombreux agents n'utilisent pas leur droit à récupération des horaires variables, à savoir 2 demies journées par mois et va communiquer en ce sens.

- x Le volume horaire écrêté est en augmentation de 28,98 % et corrobore les constats précités sur le nombre d'écrêtements.
- x Le taux de rotation des agents est en forte augmentation (+63,15 %) et s'explique entre autre par le nombre départs en retraite qui a doublé entre 2016 et 2017, le mouvement de mutation au 1^{er} septembre 2017 ayant généré de nombreux mouvements internes et surtout les restructurations.

Indicateurs complémentaires

- x Le nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie est en hausse + 69,66 % et s'explique par des arrêts conséquents en nombre de jours et résultant de situations en lien avec le travail mais aussi par des situations personnelles ou de santé compliquées.
- x Le taux de refus de participation à l'entretien professionnel est de 2,46 % (à savoir 7 refus au niveau départemental). Ces refus sont principalement localisés dans les SIP.

Le directeur adjoint précise que le rôle du TBVS est de mettre en œuvre tous les acteurs de prévention, à savoir Assistant de prévention, médecin, assistante sociale, RH...afin de résoudre au mieux les difficultés soulevées par ces indicateurs. Il ajoute que la Cellule de Veille de Conditions de Vie au travail est remise en action et se réunira le 14 juin prochain.

De plus, tous les mécanismes de soutien pour répondre aux situations RH sont utilisés, à savoir EDR, crédits vacataires, SAR, travail à distance par le biais de conventions entre trésoreries, visite des services par la DDFIP.

Bref tout va bien dans le meilleur des mondes...

Observatoire interne (cf pièce en annexe)

La directrice rappelle le contexte de ce sondage qui a été adressé à l'ensemble des agents du MINEFI entre le 18 septembre et 13 octobre 2017.

56 % des agents de la Haute-Marne ont répondu à celui-ci (41% au niveau national).

Elle précise que le sentiment des agents haut marnais est beaucoup plus morose que celui des agents de directions départementales de même catégorie, que les agents de la fonction publique haut marnaise sont plus pessimistes de manière générale ainsi que les salariés des entreprises privées au regard de départements identiques au nôtre.

On se demande pourquoi ?

FO répond que les expérimentations, restructurations successives, fermetures de postes, transferts, suppressions d'emplois depuis des années sont sans nul doute à l'origine de ce sentiment de mal être. De plus, les collègues ayant une ancienneté administrative importante sont sans doute encore plus inquiets quant à l'avenir.

3) Présentation du Plan annuel de Prévention (PAP)

L'assistant de prévention présente le PAP validée lors du CHS-CT du 19 mars dernier. FO remercie l'assistant de prévention pour la qualité du travail effectué en amont de ce PAP.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels fait ressortir 225 situations d'exposition. Suite au groupe de travail du 05/03/2018 et suite à la globalisation de certains risques à tous les services, 62 risques ont été basculés au PAP. Le PAP permet la mise en œuvre d'actions destinées à répondre aux situations remontées dans le DUERP. Il ressort du DUERP que les risques signalés par les agents sont les suivants :

- 1) risques psycho-sociaux (50 situations) dont le travail sous contrainte de temps (30 situations) et l'insécurité au travail (réorganisation du réseau)
- 2) risque d'agression (33 situations : accueil, manipulation de valeurs....)
- 3) travail sur écran (25 situations)
- 4) risque routier (21 situations).

Les mesures de prévention organisationnelles seront mises en œuvre à chaque fois que cela sera possible : les agents doivent devenir acteurs de cette prévention primaire afin qu'ils puissent appréhender les évolutions du réseau dans les meilleures conditions possibles.

Le PAP sera mis en ligne sur Ulysse local et mis à jour au fil de l'eau (situations de risque traitées).

Les actions du CHS CT découlent directement du PAP.

FO rappelle qu'en plus d'un manque de crédits permettant de couvrir l'ensemble des besoins des agents, certaines mesures de prévention des RPS proposées sont la limitation des horaires d'ouverture, le développement de l'accueil sur rendez-vous, la suppression du numéraire à la caisse... mesures censées soulager la charge de travail devenue insupportable pour les collègues mais prétexte à de nouvelles suppressions d'emplois par la DG !!!

4) Bilan de la formation professionnelle 2017

Le bilan est présenté par le responsable de la formation. Le nombre de jours de formation est en baisse de 2,45 %, cependant le nombre de stagiaires a augmenté.

Le nombre de e-formations est en augmentation mais force est de constater que le taux de validation plafonne à 58,31 %.

Les exclus de la formation sont de 23 agents dont 4 Berkani, 6 en longue maladie et 2 sortis des effectifs DGFIP. FO demande pourquoi le nombre a considérablement augmenté (5 en 2016). Réponse est faite que nombreux collègues seraient sur le départ et ne souhaitent plus s'investir.

Les formations à destination des agents de la gestion publique passent de 28,2 % à 16,4 %,

FO demande le pourquoi de cette chute importante.

Il y aurait moins de besoins en matière de formation alors que plus tard seront évoquées les difficultés à trouver des formateurs en matière de HELIOS et de M22 !

5) Plan départemental de la formation 2018

Ce plan a été présenté au comité départemental de la formation qui s'est réuni fin avril.

Ce plan sera mis en ligne sur Ulysse local.

FO s'est abstenue car ce plan présente peu de formations au niveau local et les e-formations montent en puissance.

	FO	SOLIDAIRES	CFDT
POUR			1
CONTRE			
ABSTENTION	4	1	

6) Création d'une seconde Inspection de Fiscalité Unique (IFU) au SIE de Chaumont

La création de cette seconde IFU répond à un besoin des encadrants du SIE de Chaumont dans le cadre de la création du bureau antenne de Langres et permettra un pilotage plus facile (répartition des dossiers).

FO s'est abstenue car si nous sommes conscients de cette création qui facilitera la répartition des tâches au sein des services, celle-ci entre dans le cadre de la création du bureau antenne de Langres

donc d'une restructuration imposée par la direction locale.

	FO	SOLIDAIRES	CFDT
POUR			1
CONTRE			
ABSTENTION	4	1	

7) Présentation de SIRHIUS

L'IP en charge des RH présente la mise en place de SIRHIUS. Elle rappelle que les agents ne pourront pas saisir directement les services RH mais obligatoirement le SIA de Melun, de préférence par formuel permettant de formaliser la question et d'obtenir une réponse écrite.

Elle ajoute que les services RH locaux resteront les interlocuteurs privilégiés dans le cadre de campagnes de mutation, évaluation, élections, conditions de vie au travail...

FO demande quel sera le devenir des collègues actuellement affectés aux RH et formation professionnelle, d'autant plus que la responsable RH actuelle est sur le départ. La directrice répond que la question sera traitée en CAPL, qu'elle ne sait pas comment elle va réorganiser les RH, qu'elle souhaite attendre le mouvement définitif des inspecteurs prévu le 13 juin. Elle annonce des changements au sein de la direction.

8) Projets immobiliers

Le directeur adjoint fait un point sur les projets immobiliers :

- Création de boxes d'accueil de la cité administrative de Chaumont
Les travaux devraient débuter courant juin pour s'achever mi-août. La circulation des agents se fera sans difficulté car les travaux impactent juste la zone occupée par les boxes de l'ex préfecture.
L'organisation sera la suivante :
Le box situé au-dessus de l'accueil primaire sera occupé par le SPF-E
Le box à gauche sera occupé par le SIE et sera mutualisable avec le SIP
Les 3 boxes de l'ex préfecture en partant de la gauche (face à l'entrée) seront occupés par le SIP (ils seront mutualisables avec le PRS, CDIF à hauteur d'une demie voire 1 journée par semaine, paierie...) et le 4ème sera un poste en libre service usagers

Le directeur adjoint ajoute qu'une interrogation se pose quant au rôle de l'accueil primaire notamment en matière de prise de RDV et de gestion des boxes. Il précise que les professionnels ayant besoin d'un plan cadastral devront impérativement prendre un RDV avec le CDIF.

La sécurisation des étages se fera durant l'été.

- Réaménagement du CFIP de Saint Dizier
Le projet de déménagement de la trésorerie hôpitaux a pris du retard suite à la découverte d'amiante dans les sols, augmentant considérablement le délai et le coût des travaux. Pas d'échéance de fin de travaux pour l'instant.
- FO évoque l'éventuel déménagement du CFIP de Joinville évoqué lors de la visite du directeur adjoint. Celui-ci répond qu'en effet la problématique de la mise aux normes d'accessibilité handicap nous contraint à réfléchir à des possibilités, cependant l'échéance étant 2024, ce sujet n'est pas d'actualité.
- Le déménagement des collègues de la rue de Lorraine à la cité administrative est évoqué par FO. En effet, le PCR et le PCE émettent de réelles inquiétudes quant à leur future installation

et souhaitent être réellement consultés dans le cadre de celle-ci, notamment suite à l'annonce de la fusion de leurs services pour créer le Pôle contrôle Unifié au 1^{er} septembre 2018. FO ajoute que les locaux pressentis seraient déjà déterminés par la direction, ce qui ne laisse guère de latitude aux collègues alors qu'une demande forte émane.

Une visite des locaux est prévue l'après midi même. Nous resterons vigilants dans l'intérêt de tous afin que ces déménagements ne soient pas sources de stress pour les collègues des PCE, PCR, BCR et BDV ainsi que les services en charge de leur organisation.

9) Questions diverses

→ FO interpelle la direction quant à l'absence de communication quant aux propositions de restructuration du réseau et précise à la direction que malgré cette absence de communication et la loyauté de ses chefs de service, les informations parviennent à filtrer au travers du maillage territorial et des élus.

FO ajoute qu'elle sait que les trésoreries concernées sont Bourmont, Chalindrey, Nogent et Wassy et s'interroge sur cette opération de grande ampleur au regard de notre réseau déjà largement réduit depuis des années. La directrice ne nie pas et répond pas qu'elle ne fait que suivre les préconisations de la cour des comptes qui estime l'implantation des finances publiques trop importante et également le nouveau schéma intercommunal de notre département. Elle ajoute qu'elle n'a pas rencontré tous les élus concernés et qu'elle ne souhaite pas ajouter d'autres éléments. Le CTL prévu le 27 juin prochain sera sur ce sujet.

→ FO a demandé à la direction le calendrier prévisionnel des instances à venir :

- CAPL C mutations 4 juin
- CAPL B mutations 18 juin
- CAPL A mutations le 27 juin (la direction étudie l'opportunité de l'avancer au 21)
- CTL le 27 juin
- CHSCT le 28 juin
- CAPL recours évaluation C et B le 28 juin

→ FO évoque l'article paru dans le JHM au sujet du SFACT. La directrice répond que c'est la communauté de communes de Langres qui a souhaité faire de la publicité sur la création du SFACT. La direction ne peut plus reculer car la communauté de communes est prête au transfert et a fait tout le nécessaire pour celui-ci se passe bien contrairement au SFACT de Lons le Saunier qui rencontre encore des difficultés (alors qu'il était cité en exemple en mars!).

Deux agents des collectivités rejoindront 3 collègues de la trésorerie de Langres pour constituer ce SFACT sachant que chacun conservera ses droits et acquis quant à leur régime RH. Ce sujet sera évoqué lors du CTL du 27 juin.

→ FO demande si la directrice a acté sa décision quant à la fermeture au public le 2 novembre. Celle-ci répond que tous les services seront fermés au public le 2 novembre.

→ FO demande si l'organigramme directionnel va subir des modifications avec l'arrivée d'une nouvelle AFIPA. La directrice répond qu'il ne devrait pas y avoir grand changement et qu'en l'occurrence, la nouvelle AFIPA devrait reprendre le pôle GP.

→ A la demande de FO, un nouveau Groupe de travail au sujet de la cartographie des frais de déplacements se réunira à l'automne, afin de prendre en compte les nouvelles problématiques liées notamment au train.

- ➔ En réponse à FO, la direction fait un point sur l'expérimentation du Télétravail dans certains départements. Le directeur adjoint répond que le télétravail est d'abord contraint par l'informatique puisque les applications doivent être accessibles du domicile de l'agent. D'autre part, l'agent doit obligatoirement savoir travailler en toute autonomie. Le matériel lui est fourni à l'agent. Le télétravail est limité à 2 jours maximum par semaine. Les premiers retours sont positifs. La fin de l'expérimentation est imminente et le bilan est attendu.