

CTL 11 octobre 2012

Comme à l'habitude, à l'ordre du jour de ce Comité Technique Local (CTL) plusieurs points, tantôt soumis aux votes de la parité syndicale, tantôt développés pour information des représentants du personnel, les débats commencent par la lecture des déclarations liminaires

Vous trouverez en annexe la déclaration **FO DGFIP 56**.

Transfert d'emplois de CMI/CMBI à la DISI -

Depuis septembre 2011 le paysage de la gestion de l'informatique a évolué à la DGFIP par la création des DISI – Direction des Services Informatiques et des ESI –Etablissement des Services Informatiques. Le Morbihan dépend de la DISI Ouest basée à Nantes et de L'ESI basé à Rennes. Les équipes départementales CMI et CMIB-D deviennent Cellules Informatiques Départementales – CID.

Cette nouvelle organisation induit des transferts d'emplois à la DISI.

Ce sujet fait l'objet de la 2^{ème} présentation au Comité Technique, au CT du 31 août 2012 la parité syndicale ayant voté contre :Le dossier présenté aux organisations syndicales étant incomplet.

Cette fois, nous avons eu un peu plus d'éléments, mais manquent au dispositif certaines garanties concernant la gestion des ressources humaines.

Forts de ces zones d'ombre nous ne pouvons approuver le projet.

Création d'une cellule dédiée recouvrement.

Cette cellule aurait dû être créée lors de la fusion de nos deux maisons, Notre direction, comme d'autres, avait fait le choix de différer cette création jugeant le moment inopportun. Il semblerait que le moment soit venu. Cette cellule aura en charge :

- ❖ L'animation et le pilotage de l'action en recouvrement forcé des produits fiscaux
- ❖ L'expertise et le soutien aux postes comptables
- ❖ Le contentieux de recouvrement (dans le domaine des contestations)

Par ailleurs le PRS a vocation à travailler de façon très étroite avec cette cellule.

La mise en place de cette cellule est prévue pour le 1^{er} novembre 2012.

Quelques zones d'ombre existent sur la présentation de la direction, aussi la parité syndicale pour 3 OS, s'est abstenue, Solidaire Finances souhaitant ne pas participer au vote.

Suppression du CFP de Josselin -

Ce dossier en gestation bien avant la fusion a été mis en sommeil à l'issue du moratoire édicté par notre administration centrale : pas de restructuration du réseau durant la période de fusion. Cette fusion étant considérée comme achevée, les vieux dossiers ressortent.

Au 1^{er} janvier 2013, le CFP de Josselin, en gestion conjointe avec le CFP de Ploërmel depuis 2008, devrait disparaître du maillage administratif breton si les arrêtés ministériels sont pris en temps et en heure...

Les arguments avancés par la direction ne nous ont bien entendu pas convaincus. Les élus ont donné leur accord.

La gestion humaine de ce transfert d'activités, n'étant pas présente au dossier de présentation, a suscité quelques interventions des organisations syndicales.

Quatre collègues plus un agent Berkani sont concernés par cette fermeture de poste. Seuls trois collègues rejoindront les CFP et SIP de Ploërmel, puisque entre temps il y aura un départ en retraite et l'agent Berkani devrait également faire valoir ses droits à pension. La totalité de l'activité est transférée avec un agent en moins.

Concernant les primes éventuelles de restructuration, seul un agent peut y prétendre compte tenu des conditions kilométriques réductrices.

Concernant la logistique à mettre en place au regard de la charge de travail induite par cette fermeture, la direction affirme avoir tout prévu. L'équipe de renfort interviendra en soutien pour les travaux de clôture de gestion. Les agents de service de la DDFIP participeront aux travaux de traitement des archives à destination du pilon ou de Ploërmel.

A ce stade de l'étude du dossier, d'une part, trop d'éléments semblent incertains et d'autre part, on ne peut se satisfaire d'une nouvelle fermeture de poste. Aussi, les organisations syndicales ont à l'unanimité rejeté le dossier. Il sera donc à l'ordre du jour d'un prochain comité technique.

Modification des horaires d'ouverture du CFP d'ELVEN

Le Centre des Finances Publiques d'Elven a sollicité une modification de ses horaires d'ouverture au public par une fermeture d'une demi-journée supplémentaire. Les collègues de ce poste approuvent à l'unanimité cette modification afin d'améliorer leurs conditions de travail.

FO DGFIP 56, en général, suit la volonté des agents, que le manque d'effectif conduit à ces demandes afin d'assurer leur sécurité sur leur lieu de travail.

Toutefois, ces demandes, justifiées certes, deviennent récurrentes. L'offre de service public s'en trouve affaiblie. C'est pourquoi comme les autres organisations syndicales, nous avons voté contre.

Le tableau de veille sociale départemental –TBVS-

L'objectif du TBVS -outil de pilotage des conditions de vie au travail – est de procéder à l'analyse des indicateurs qu'il collecte. Ce premier TBVS porte sur des items relatifs au 2^{ème} semestre 2011. S'il est hasardeux de tirer des conclusions de ce nouvel outil sans élément de comparaison pour analyse de l'évolution des indicateurs d'un TBVS à l'autre ou sur TBVS de DDFIP de même rang, nous pouvons relever certains résultats.

Par exemple :

- ❖ Le nombre de jours de congés ou ARTT positionné sur un CET ou le nombre d'écèlement, pour le 56, 2059 jours ont été mis en CET et 103 écètements effectués. Ces chiffres à eux seuls ne sont pas significatifs sans critères de comparaison, de plus, ils méritent d'être détaillés : nombre d'agents concernés, nombre d'heures écètées, sites ou services concernés, les raisons invoquées.
- ❖ Le nombre de signalements de violences physiques ou verbales d'origine externe, 11 signalements sont remontés à la direction. Ce chiffre est-t-il exhaustif ? L'usage de la fiche de signalement a-t-il été bien compris ? Concernant ces situations de violences de 2011, elles ont fait l'objet de lettres d'alertes à destination des auteurs et d'un dépôt de plainte auprès des autorités judiciaires. Le jugement est tombé, le contrevenant a été condamné à verser l'€ symbolique.
- ❖ 308 - Le nombre de jours d'arrêts de maladie de courte durée < ou = à 5 jours n'a d'intérêt que s'ils sont concentrés sur les mêmes sites. Quoi qu'avec la mise en place du jour de carence en 2012, ce chiffre peut avoir évolué.

Au prochain comité technique de novembre, nous aurons le TBVS du 1^{er} semestre 2012. L'évolution des indicateurs nous donnera davantage d'éléments.

Présentation de la mise à jour du DUERP 2011

Cette présentation tardive du DUERP 2011 est due à la remontée tardive des informations par le réseau. Nous ne sommes pas encore suffisamment sensibilisés au bien fondé de ce document pour l'amélioration de nos conditions de travail. Vous pouvez consulter le document sur « ULYSSE » 56. Le DUERP 2012 est en cours d'élaboration, n'hésitez pas à y inscrire vos doléances.

Concernant les risques psycho-sociaux -RPS- évoqués dans ce document, FO DGFIP 56 a demandé la communication de l'évaluation sur la formation RPS à destination des cadres. Cette évaluation est en cours d'achèvement et sera communiquée aux OS.

Concernant la valorisation du métier d'accueil, l'ensemble des OS ont réclamé une attention particulière sur le sujet tant ce métier relève de difficultés. D'autant que les modiques indemnités de caissiers ne sont liquidées que pour les postes de 5 agents, cadre A compris ! ! ! ! ! !

Le transport de fonds a fait l'objet également d'un signalement compte tenu des risques encourus par les agents. La direction nous a assuré être attentive sur le sujet, mais dans le cadre des contraintes budgétaires imposées, il n'est pas envisageable de mettre des transporteurs de fonds sur tout le réseau.

QUESTIONS DIVERSES

FO DGFIP 56 avait demandé un bilan de la GIPA – Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat- C'est ainsi, que pour 2012, 207 agents bénéficient de la GIPA, soit une progression de 151 agents par rapport à 2011 (nombre de bénéficiaires en 2011 : 56 agents). Le montant de cette indemnité est très variable de quelques € à plus de 1000 €. L'analyse des bénéficiaires montre que les agents plafonnant dans leur carrière ne sont plus les seuls bénéficiaires. La combinaison de plusieurs critères (Taux d'inflation, gel du point d'indice, NES, fin des accords Jacob, notation) conduit à une stagnation de la rémunération sur plus de 3 ans. C'est la première année que l'on constate ce phénomène sur la GIPA.

Vos représentants FO DGFIP 56

CHORUS Trajectoire comptable 2012 *9 ème mois*

Pour ce Comité Technique du 11 octobre 2012, **FO DGFIP** avait sollicité en son temps l'inscription, en questions diverses, d'un bilan provisoire sur CHORUS-trajectoire comptable. Monsieur le Président, vous avez jugé ce bilan prématuré. Je le déplore amèrement, si 9 mois de fonctionnement laborieux ne permettent pas à vos yeux d'établir un bilan c'est soit mésestimer l'investissement des agents concernés, soit, conscient des difficultés, une volonté délibérée de minimiser ou masquer la réalité de la situation.

Cependant à 3 mois de l'échéance fatidique du 31 décembre, nous estimons qu'un bilan d'étape est indispensable. C'est pourquoi **FO DGFIP** tient aujourd'hui à vous faire part de son rapport objectif établi à partir de la réalité du terrain.

Nous n'avons pas la prétention d'établir un rapport exhaustif compte tenu de la complexité du sujet. Je prie par avance les néophytes de nous excuser de la spécificité de cette intervention. Avec 9 mois de recul, nous pouvons formuler quelques observations. Nous commencerons par les quelques éléments positifs qui peuvent être soulignés, puis, nous poursuivrons par les éléments générant le plus de difficultés. Vous noterez le déséquilibre entre ces deux parties.

L'architecture de CHORUS-trajectoire comptable s'articule en 2 modules : FI-GL, directement dans le cœur CHORUS et PSCD, où se déversent les diverses applications interfacées avant intégration par un système d'échange dans le cœur CHORUS.

La note positive réside essentiellement dans le module FI-GL.

La gestion des comptes financiers BDF et CCP/AD se réalise sans difficulté majeure. Le processus est maîtrisé. Toutefois, on peut relever, que ce suivi avec CHORUS nécessite plus de temps du fait de la complexité de l'outil. La gestion est réalisable mais chronophage.

La gestion des transferts comptables entre postes centralisateurs, après avoir posée d'énormes difficultés en début d'année, semble stabilisée. Ne subsiste que la problématique des rapprochements sur comptes dits « techniques ».

La gestion des correspondants semble également maîtrisée.

Les plus grandes difficultés proviennent du module PSCD

Les applications remettantes (DDR3, MEDOC, REP, CEP, GEODE, etc...) se déversent dans PSCD de façon agrégée. La combinaison d'un processus de rapprochements automatiques à cette agrégation rend la lecture de ces opérations très opaques. A l'issue de ce traitement, après un délai de 2 à 3 jours, les flux agrégés se déversent dans le module FI-GL ce qui engendre des difficultés de lecture et de traçabilité. La compréhension des traitements automatiques est loin d'être maîtrisée ce qui déstabilise les opérationnels. Ces traitements génèrent une multitude d'opérations qui viennent polluer les comptes, les **OPNI – Opérations Polluantes Non Identifiables**.

Les comptes qui nécessitent un suivi détaillé (PNC ,créanciers ou débiteurs) ne peuvent être exploités dans CHORUS qu'au prix d'un retraitement des opérations, soit par contre passation des écritures et re-saisie des opérations dans FI-GL, soit sur tableaux annexes, selon le mode opératoire requis.

La plupart des agents déplorent le manque de maîtrise de l'outil surtout sur l'exploitation des diverses restitutions au regard des impératifs du contrôle interne et de qualité comptable. Les communications entretenues d'un département à l'autre montrent un déficit de mutualisation des méthodes. Le module PSCD requière une technicité d'investigation et une aisance informatique surtout pour l'utilisation d'EXCEL.

Le contrôle interne

Si effectivement il est prématuré de tirer des conclusions sur la CIAC – clôture infra-annuelle des comptes de l'Etat en mode CHORUS au 31 juillet 2012, le contrôle de la balance au 30 juin a permis de mettre en évidence certaines difficultés : manque de méthodes d'ajustement – Nomenclature commentée incomplète – manque de mode opératoire – nombres de comptes non pointés – assignation des comptes problématique, pour ne citer que quelques éléments.

A 3 mois de l'arrêté des comptes de l'Etat une vive inquiétude se perçoit. Comment la certification des comptes 2012 peut-elle se réaliser dans ces conditions ? La pression sur les services se fait de plus en plus forte sans prise en compte des dysfonctionnements de l'outil, de l'inadéquation effectifs/paramètres chronophages CHORUS. Ce déni affiché comporte des risques. Continuer à pressurer les agents dans ces conditions aboutit à la démotivation. Déjà, bon nombres semblent avoir démissionnés et se désintéressent par exemple des objectifs et de leur réalisation. L'affirmation –« On fait ce que l'on peut avec les moyens que l'on a » se fait entendre de plus en plus souvent.

La documentation

Ce chantier colossal CHORUS trajectoire comptable induit une telle révolution dans l'adaptation de la réglementation, dans la réorganisation des chaînes, dans les modes opératoires que nous sommes noyés par un flux incessant et désordonné de notes et de mails. Comment s'approprier cette documentation dans un contexte de course contre le temps ? D'autant que bien souvent le décryptage des notes demande des dispositions intellectuelles que nous ne possédons pas tous. Il est bien loin le temps de l'assistance technique et de la synthèse élaborée par l'encadrement !

Conclusion

A ce stade de l'appropriation de l'outil CHORUS le ressenti des agents est très mitigé. Au regard de la maîtrise acquise antérieurement à la LOLF, on note une perte de repère, le sentiment de faire plus d'informatique que de comptabilité. Ils sont dans l'attente de formations complémentaires, sur les méthodes de contrôle, sur la confection et l'exploitation des restitutions, sur la maîtrise de PSCD, sur la notion de rapprochement CHORUS ainsi que la maîtrise de EXCEL. Des réunions régionales thématiques ont été évoquées pour favoriser la mutualisation des méthodes, il serait bien qu'elles interviennent rapidement tant le besoin est pressant.

Par ailleurs l'ensemble des intervenants souhaite davantage de soutien et de compréhension. Conscients que les moyens jusque là mis en place ne sont pas pérennes dans un contexte de réduction d'effectif, il est légitime de craindre l'avenir. D'autant que d'un département à l'autre on relève une forte hétérogénéité dans la mise en place effective des soutiens tant au niveau des CQC que des auditeurs. Pour le 56, on peut souligner le soutien effectif de l'auditeur. Nous déplorons l'absence de la CQC. La note du 11 juillet 2012, lui confère pourtant un rôle moteur dans ce dispositif de soutien central.

Voici très rapidement brossé le tableau de Chorus trajectoire comptable du point de vue des agents. Compte tenu de l'importance du sujet, dans l'optique de la certification des comptes et d'une éventuelle visite des magistrats de la cour des comptes, nous vous demandons, monsieur le Président, d'inscrire cette question à l'ordre du jour du prochain CTL.