



SECTION DE LA MOSELLE

Compte-rendu du Comité Technique local du 8 juin 2016

FO dans sa déclaration liminaire a rappelé le combat social mené actuellement contre la Loi Travail et a dénoncé les nouveaux contours de notre administration, dessinés dans les lignes directrices de la DGFIP, parues le 19 mai 2016 et qui vont gravement mettre en danger nos emplois et nos missions.

MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE de la Trésorerie de FONTOY

FO a fait remarquer que **l'exposé** des motifs retenus dans les documents préparatoires au CTL pour justifier la modification des horaires d'ouverture de la trésorerie de Fontoy **occulte** un élément majeur et déterminant dans la fermeture de la Trésorerie le jeudi après-midi, à savoir, non seulement le sous-effectif de cette trésorerie (-0,5 agent) au TAGERFIP mais également depuis le 01/04/2016, **le départ d'un agent à temps complet, non remplacé qui effectuait les remplacements à la caisse.**

FO a réitéré son fort attachement au service public de proximité, et a précisé que si la modification des horaires d'ouverture a des conséquences immédiates sur le service rendu à l'utilisateur, elle anticipe également sur la fermeture des services publics. Les discours tenus continuellement (dixit la DG : « la désintoxication des usagers de l'accueil ») et les mesures prises comme l'abaissement de l'encaisse en espèces et les obligations en matière de dématérialisation des paiements illustrent cette dérive.

FO a voté contre le changement des horaires d'ouverture, ce vote n'étant dirigé ni contre les agents et ni contre les chefs de poste, dont la demande est légitime, mais est dicté par la défense du service public de proximité et la revendication en termes d'effectifs pour assumer l'ensemble des missions de service public.

La direction a annoncé que le poste vacant sera pourvu au 01/09/2016.

BILAN SOCIAL POUR L'ANNEE 2015

FO a fait remarquer que le bilan social met en évidence :

- la situation de sous-effectif dans le département par un déficit de 115 agents si on compare les emplois théoriques (1342) et l'effectif disponible de 1227 agents qui tient compte des motifs d'absence suivants : temps partiels, maladie, stages, concours, congé de formation professionnelle, activités mutualistes et syndicales. Il manque presque 8,6 % de l'effectif.
- une moyenne d'âge élevée en Moselle, car 60,3 % des agents avaient plus de 50 ans en 2015 contre 48,90 % au plan national. A noter que le nombre d'agents par tranche d'âge est révélateur des effets de l'allongement de la durée des cotisations pour les retraites : 512 agents ont de 56 à 60 ans et 112 agents ont de 61 à 65 ans en 2015.

FO a fait observer que cette situation est source d'inquiétude, les départs en retraite non remplacés, liés à la pyramide des âges posant la question de la transmission des savoirs.

FO a souligné que les SIE, services exsangues, sont les parents pauvres en matière de renforts tant au niveau de l'EDR qu'en auxiliaires.

TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE 2015 (TBVS)

Ce document fournit des données synthétiques pour évaluer les conditions de travail à partir :

- des indicateurs liés à la santé et à la sécurité des agents ;
- des indicateurs liés au fonctionnement de la DGFIP.

Il convient de retenir ces quelques chiffres révélateurs du climat social, de dégradation des conditions de travail et de l'ambiance dans les services :

1114 écrêtements des horaires variables,

1316 jours de maladie ordinaire en 2015 (+199 jours),

17 fiches de signalement en 2015, soit 17 signalements de violences ou menaces verbales d'origine externe avec deux dépôts de plainte.

Si le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps (4999 jours en 2015) augmente régulièrement depuis 2012, (+ 89 jours par rapport à 2014 mais + 1039,5 par rapport à 2013).

Un nouvel indicateur mesurant le nombre de jours de congés définitivement perdus a été introduit en 2015. L'analyse du résultat (566,5 jours) résulte de congés non pris par des agents en congé de maladie pour une longue période (COM-CLM-CLD) et de report non pris par 114 agents.

Les chefs de service soulignent les difficultés rencontrées au sein de leurs services, liées aux réductions d'effectifs, à l'organisation du travail dans un contexte d'absentéisme et de vacances de postes ou encore à l'augmentation des charges. L'inquiétude et la lassitude exprimées par les équipes sont également relayées par les cadres dans les fiches de liaison.

Les relations avec les organisations syndicales ont été tendues en 2015, leur mécontentement s'étant manifesté par le boycott des réunions statutaires, en 1^{ère} et 2^{ème} convocation, notamment des CTL. Les réunions du CDAS et un CHSCT ont été également boycottés.

FO a dénoncé un outil de plus, dont les résultats doivent être analysés avec précaution... mais qui ne fait que conforter les revendications de FO, notamment en matière de :

–arrêt immédiat de toutes les restructurations, fusions, suppressions de services et postes,

-arrêt immédiat des suppressions d'emplois

-revalorisation conséquente du point d'indice.

BAROMETRE SOCIAL DE LA DDFIP DE MOSELLE

Les chiffres de ce baromètre résultent d'une extraction des données du département à partir de l'enquête réalisée auprès des agents du 16 juin au 3 juillet 2015. Le précédent sondage avait été réalisé par l'institut IPSOS du 3 au 20 décembre 2013.

Le taux de participation en Moselle est de 48,33 % (678 agents).

Il en ressort que les 36 % (contre 34 % en 2013) des agents déplorent ne pas avoir le temps nécessaire à l'accomplissement des missions et une large majorité d'entre eux (75 %) ne disposent de pas assez suffisamment de temps pour prendre connaissance des informations et de la documentation. Les résultats de la Moselle sont de façon générale supérieurs aux résultats nationaux. A titre d'exemple, les agents se déclarent davantage stressés en Moselle qu'au plan national : 83 % (+1 point par rapport à 2013) en Moselle (78% au plan national (-2 points par rapport à 2013).

Il est à noter que le stress engendré par les conditions de travail est ressenti un peu plus fortement en Moselle qu'au plan national (+4 points)

Comme en 2013, toutes les catégories incriminent en priorité le stress lié à la charge de travail :

71 % pour les A+, 59 % pour les A, 65 % pour les B et 54 % pour les C en Moselle. Le stress lié à la charge de travail est particulièrement présent dans les SIE (74 % : taux le plus élevé), les trésoreries et les SIP (y compris SIP-E).

Les mesures recueillant le moins de suffrages sont les suivantes :

- l'**amélioration des conditions de vie et de la qualité de vie au travail** : en effet, 68 % des agents du département estiment qu'elles ne vont pas dans le bon sens. A noter ce chiffre est plus fort en Moselle qu'au plan national (62 %) ;

- **la protection et la sécurité des personnels** : le taux d'insatisfaction des agents du département est passé de 33 % en 2013 à 41 % en 2015, soit en hausse de 8 points.

- **l'allègement des tâches** au profit des agents ne semble pas convaincre puisque 52 % des répondants estiment que cette mesure ne va pas dans le bon sens ;

- en premier lieu, la rémunération, pour plus de la moitié des agents (57 % au plan local et 52 % au plan national).
- les conditions de travail pour 39 % des agents, identique au résultat national.
- l'organisation interne et les méthodes de travail (31 % en Moselle et 36 % au plan national).

La perception du climat social se dégrade : 60 % des agents, contre 58 % en 2013, estiment que le climat social est plutôt mauvais ou très mauvais à la DGFIP.

Cet énième instrument ne fait que relayer ce que FO constate , les difficultés à faire son travail et en conséquence notre revendication d'arrêt des réformes.

MISE EN PLACE D'UN PROTOCOLE INTERREGIONAL DE PILOTAGE de la BCR par la DIRCOFI
--

La circulaire du 23/11/ 2015 a étendu le pilotage des brigades de contrôle et de recherche (BCR) à toutes les inter-régions en confiant à l'ensemble des DIRCOFI le pilotage des BCR implantées dans leur ressort territorial.

L'objet du protocole est de définir, entre la DIRCOFI-EST et la DDFiP 57, les modalités d'application de ce dispositif au profit de l'activité de recherche de la Moselle. La présente convention, prendra effet à compter du 01/07/ 2016 Un bilan sera effectué au cours du 1er trimestre 2017 et sera adressé à la Centrale et au Délégué du Directeur Général.

Si la gestion des ressources humaines et budgétaires est confiée à la DDFIP 57, l'animation et le pilotage de la BCR sera assuré par la DIRCOFI EST.

La Direction a commenté ce dispositif et répondu aux questions posées par FO en insistant sur le fait que rien ne change sur les missions confiées à cette brigade.

FO a souligné cette contradiction : pourquoi mettre en place ce protocole si cela ne change rien ! De même, aucun bilan n'a été présenté suite à l'expérimentation réalisée depuis la fin de l'année 2014 au sein de l'inter région Rhône-Alpes Bourgogne.

FO a rappelé que le cœur de métier de la BCR repose sur un maillage de contacts et d'interlocuteurs privilégiés. Ce réseau d'information lui permet d'assurer la programmation de vérifications à destination des brigades départementales de vérifications et de la DIRCOFI ainsi que des droits d'enquête.

FO a dénoncé au travers du pilotage par la DIRCOFI le moyen d'utiliser les BCR comme des Brigades d'Étude et de Programmation BEP (bis), travaillant sur l'exploitation de listings informatiques, comme le font aussi les Pôles de Contrôle et Expertise, au niveau départemental.

FO a interrogé la direction sur la pérennité de ce service dont l'administration brise sa spécificité « de service de terrain » d'autant plus que, selon ce protocole, la DIRCOFI fixera à la BEP un objectif de propositions de droits d'enquête au profit des BCR de l'inter-région.

FO a fait le rapprochement avec les réflexions de la DGFIP, développées dans les « Lignes directrices de la DGFIP » sur de nouveaux modes d'intervention du contrôle fiscal avec éventuellement un contrôle de comptabilité du bureau. Est-ce la fin de la présence des services de la DGFIP dans les entreprises ?.

QUESTIONS DIVERSES

Demande FO de nomenclatures papier pour les agents des Trésoreries SPL :

Réponse édifiante de la Direction : pas de crédits et vive la dématérialisation..

FO a demandé la date de versement de la prime d'accueil 2015 :

elle sera versée avec le traitement de juin 2016

FO a interrogé la Direction sur les fermetures sauvages au SIP /SIE Hayange :

réponse voulue rassurante : »Il s'agit de fermetures ponctuelles liées à un problème de caisse-comptabilité »

FO a questionné sur le devenir du service de la redevance audiovisuelle :

Les agents seront intégrés dans le Pôle Contrôle Expertise, mais ils resteront dans les locaux de la cité administrative pour le moment. Le pôle national de Toulouse sera renforcé de 10 emplois.

FO a interrogé la Direction sur le transfert de charges de la Trésorerie hospitalière de Briey à la Trésorerie Hospitalière à Metz :

Réponse :Ce transfert est évalué à 1 à 2 agents et sera examiné par la Direction générale.

FO a demandé des précisions sur la mise en place de PPCR à la DGFIP :

En cours avec une régularisation qui devrait être faite sur la paye de juin /juillet 2016.

Restructuration du réseau :Calendrier confirmé par la DIRECTION

- ➔ PDCE-PCRP au 01/09/2016 à Metz
- ➔ CIF Hayange vers Metz : transfert fin juin 2016

Réunion prévue le 15/06/2016 pour la logistique du PCE à METZ.

- ➔ Trésorerie de Fénétrange : vers SIP Sarrebourg et trésorerie de Sarrebourg au 1/01/2017 ;
- ➔ Trésorerie d'Albestroff : SIP Château-Salins au 1/01/2017, et Trésorerie de Dieuze au 1/07 ou 1/09 à la demande des élus (en attendant le haut débit)et vive le tout internet !
- ➔ Trésorerie de Courcelles-Chaussy : vers SIP de Met-Centre et trésorerie de Vigy au 1/01/2017 ;

Ces trois dernières restructurations sont toujours en phase de concertation. Par de retour de la Direction Générale.

Horaires de la cité administrative :

Ils seraient revus au 01/01/2017 pour le personnel de la régie en lien avec un projet de sécurisation des accès ;.