

**Compte rendu du CTL du 11 octobre 2012****A l'ordre du jour de ce CTL la Direction avait inscrit :**

- L'évolution des secteurs d'assiette des SIP de CHALLANS, de LA ROCHE SUR YON et du CDI des SABLES D'OLONNE
- Le Rapport d'activité de la DDFIP 85 de 2011
- Le Tableau de bord de veille sociale du 1 semestre 2012
- L'opération de numérisation des actes déposés dans les Conservations des Hypothèques

**En début de réunion de ce CTL, les représentants FO DGFIP ont fait la déclaration liminaire suivante (extraits):**

“ Le couperet est à nouveau tombé ! Le projet de budget 2013 présenté en [Conseil des ministres](#) prévoit la suppression de 12 298 postes dans la Fonction Publique dont **2 353 suppressions de postes au ministère des Finances**,

Depuis 2005, 121 emplois C ont été supprimés pour le département de la Vendée,

Nous subissons régulièrement les conséquences des mesures organisant la liquidation des services,

**L'un des points à l'ordre du jour de ce C.T.L. concerne ce que vous appelez “ l'évolution des secteurs d'assiette sur les S.I.P. de La Roche Sur Yon, de Challans et le CDI des Sables d'Olonne ”,****Votre projet vise à réduire le nombre des secteurs d'assiette de 14 à 9 pour les trois sites,**

Vous écrivez dans les documents préparatoires à ce CT qu'il “ est proposé une nouvelle organisation dans le double objectif de garantir le bon accomplissement des missions et de préserver les conditions d'exercice des agents en termes de temps de travail, de temps partiel, de droits à congés, de formation ”

Comment pouvez-vous affirmer que votre objectif est de garantir les missions alors que ces services croulent déjà sous le travail ? Il ne s'agit pas d' “ évolution ”, de “ nouvelle organisation ”, mais de la liquidation des services,

Que signifie le corps de phrase “ une nouvelle organisation qui a pour objectif de préserver les conditions d'exercice des agents en termes de temps de travail ” ?

**Vous expliquez que vous supprimez des secteurs d'assiette du fait des suppressions d'emplois et vous aggravez la situation de ces services en faisant partir 5 agents B de ces mêmes services.**

Les agents des secteurs concernés par cette restructuration vous ont adressé une lettre qu'ils ont signée : ils vous disent que :

*: “ A la Roche sur Yon : Les secteurs tels qu'ils existent actuellement ne pouvant plus fonctionner, faute de personnel, la Direction a vendu sa formule en faisant valoir que sans restructuration la prise de congés annuels deviendrait problématique.*

*...parce que nos supérieurs excluent du dialogue le problème des suppressions de personnel, lesquels sont à l'origine de la plupart des difficultés rencontrées par les agents dans l'exercice de leur mission, les agents des secteurs de la Roche sur Yon souhaitent à l'occasion de ce Comité Technique exprimer leur point de vue sur la restructuration :*

*La restructuration imposée sur le site de la Roche sur Yon pour la prochaine campagne ne constitue pas une solution durable puisque la politique de non- remplacement des départs en retraite va continuer de s'appliquer durant les années à venir ;*

*Plus de 6000 articles par agent, c'est trop ! ;*

*Il est de la responsabilité de nos directeurs de maintenir des conditions de travail acceptables pour les agents ce qui n'est plus le cas actuellement.*

*Les agents sont inquiets et craignent à terme pour leur*

*santé et la qualité de service rendu à l'utilisateur.*

*Les agents de Challans expliquent que:*

*“ Nombre d'arguments ont été présentés par les agents présents à cette réunion ( la réunion que vous avez organisée) pour souligner l'incohérence, l'inconsistance et le manque de pertinence de cette nouvelle organisation.*

*Dans l'espoir d'un dialogue constructif, les agents ont souhaité vous rencontrer. A l'issue d'une longue réunion et de nombreux échanges, vous nous avez dit “ assumer vos choix et les responsabilités qui en découlent ” en entérinant le projet décliné par vos différents collaborateurs.*

*Nous vous rappelons que le site de Challans a déjà subi une réforme d'ampleur avec la fusion CDI/CDIF en janvier 2008 ; fusion qui a généré beaucoup de stress chez les agents.*

*Or, votre nouvelle organisation va encore aggraver les conditions de travail et raviver des plaies sociales et humaines qui étaient à peine cicatrisées.*

*En conclusion, les agents signataires vous font part de leur très vive inquiétude et craignent à la fois une dégradation de leur santé et de qualité de service rendu aux usagers. ”*

Les agents des Sables ont demandé aux représentants syndicaux d'être présents à la réunion que vous avez organisée sur la résidence.

Ils ne vous ont pas adressé d'écrit.

Ils vous ont exprimé leur inquiétude quant à ce projet de restructuration à l'instar de leurs collègues des autres résidences.

**Monsieur Le Directeur, puisque vous avez écouté les agents, qu'ils vous redisent par écrit ce qu'ils vous ont expliqué verbalement lorsque vous les avez rencontrés ; FORCE OUVRIERE vous demande de renoncer à ce projet. Demandez la réimplantation des emplois supprimés,**

Si vous ne le faites pas, alors vous continuerez dans cette fuite en avant conduisant aux destructions des services, et à l'extrême dégradation des conditions de travail mettant en péril la santé des agents.

A l'ordre du jour de ce CTL vous avez porté un **point d'information sur le tableau de bord de veille sociale.**

Lors de la présentation, vous avez justifié sa mise en place par son " rôle de veille pour identifier les facteurs anxiogènes pour les agents et le cadres " et vous avez présenté le tableau des indicateurs retenus.

**Lors du CTL du 5 avril 2012, le représentant de Force Ouvrière vous a demandé que soit ajouté un indicateur reprenant le nombre des emplois implantés et supprimés au cours de chacune de ces 5 dernières années pour chacun des services présentés dans de Tableau de veille sociale.**

**Vous avez répondu que vous en preniez note et que vous transmettez à la Direction Générale.**

**La lecture du tableau joint montre que cet indicateur n'a pas été retenu.**

**Avez-vous une réponse de la Direction Générale ?**

**Les suppressions d'emplois ainsi que les conséquences des restrictions budgétaires, les restructurations engagées ainsi que celles annoncées, ne génèrent-elles pas des situations anxiogènes pour les agents ?**

**Alors pourquoi ce tableau de veille sociale ?**

Différentes études et rapports l'expliquent ; en voici quelques extraits :

*Il s'agit d'un outil de management désormais incontournable. Cette prise de conscience par les dirigeants d'entreprises incite le manager à prendre en compte, dans son plan d'action, des mesures pour entretenir le climat où évolue son équipe pour mieux gérer de manière opérationnelle son équipe. La*

*démarche veille sociale, repose sur une veille permanente de l'environnement de travail : elle permet de prévenir les conflits et les situations à risque social.*

*La performance ne relève pas seulement de l'opérationnel. La veille sociale relève d'une bonne stratégie RH dans l'accomplissement des objectifs qui ont été fixés.....*

Le rapport de septembre 2012 présenté par l'IGA et l'IGF au Premier ministre va précisément dans le même sens : L'une des 3 orientations proposées est : " **faire de l'amélioration de la gestion des ressources humaines un chantier prioritaire afin de donner les moyens d'accompagner les futures réformes** "

Ces explications semblent nous éclairer sur les motifs de votre refus d'inscrire l'indicateur concernant les suppressions d'emplois dans les services au tableau de veille sociale.

**Il en est de même votre refus d'accéder à notre demande réitérée de convoquer un CTPD à l'époque pour faire un état de la situation des services et pour chiffrer les emplois manquants.**

**Alors, aujourd'hui, allez-vous continuer à ne pas vouloir entendre les agents des secteurs d'assiette ? Allez-vous renoncer à votre projet de fusion des secteurs ?**

**FO DGFIP fait à nouveau le constat de la situation catastrophique des services de la DGFIP, cinq ans après sa création.**

**Résultat de la dégradation continue des conditions de travail, la démotivation, la colère sont le quotidien des personnels.**

**Ils refusent d'être la variable d'ajustement de la politique de réduction des déficits publics.**

**FO DGFIP exige l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et la restitution de tous les emplois supprimés.**

**FO DGFIP s'inscrit totalement dans la campagne de pétition nationale lancée par tous les syndicats des Finances Publiques qui exige le respect par le ministre délégué au budget du plan de qualification 2012, que le gouvernement a remis en cause unilatéralement lors de la CAPN de catégorie B du 13 septembre d'une part et l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois d'autre part.**

**FO DGFIP revendique le maintien et le renforcement de toutes les missions assurées par la DGFIP tout en réaffirmant son opposition aux tentatives d'externalisation.**

**Nous exigeons l'arrêt de tous les projets de réorganisation et de restructuration de l'ensemble des services et du réseau comptable.**

**Il en va de la santé des agents et de la survie de l'ensemble de nos missions.**

---

---

## **Réponse du Directeur**

" Nous savons aujourd'hui qu'il y aura 2023 suppressions d'emplois à la DGFIP.

Parmi ces suppressions d'emplois il est prévu

5 suppressions d'AGFiP, 5 suppressions d'AFiP, 5 suppressions d'AFiPA, et 10 suppressions d'IP ;

Tout le monde participe à tous les niveaux. Les suppressions d'emplois C sont portées de 67 % à 45 % par rapport à la situation antérieure.

Je n'ai jamais caché que cette problématique du resserrement des Secteurs d'assiette est liée à la situation des effectifs face aux suppressions d'emplois. Je vous réponds et c'est une évidence, ce n'est pas le Directeur local qui crée ou supprime les emplois. Sa responsabilité est de regarder comment dans ce contexte, il organise ces missions, comment il prend en compte ces contraintes.

Les suppressions d'emplois : elles durent et elles vont durer.

Je regarde comment j'organise les services ; dans les trésoreries, je serai appelé à regarder de près les fermetures ponctuelles.

Je regarde comment on peut assurer des conditions de travail correctes pour les agents. Nous regroupons les services pour qu'ils fonctionnent et les résultats en termes de missions sont satisfaisants.

Dans la phase de restructurations qui s'ouvre, ce peut être une phase de dialogue professionnel et voir ensemble avec les agents comment on organise les choses

.Nous devons trouver des espaces de discussions.

Concernant les secteurs d'assiette, les restructurations se mettent en place le 01/01/2013 ; il faut le temps de la mise en place; il faut un temps pour le dialogue professionnel, c'est la gestion de la complexité et de la nouveauté ; il faut régler les problèmes d'accueil selon les sites ; Concernant les agents B, nous verrons comment les problématiques se règlent ; concernant le contrôle sur pièces, c'est un sujet que nous commençons à voir poser : il y a plus de temps et de moyens pour faire ce contrôle, nous allons arriver à l'organisation de trois secteurs : Accueil / contrôle / gestion"

**FO DGFIP** a réaffirmé l'urgence de l'arrêt immédiat de toutes les suppressions d'emplois et la restitution des emplois supprimés

Nous avons dit à nouveau que pour nous le dialogue n'est pas d'accompagner les contre-réformes en cours et les restructurations des services comme le demande le Directeur dans le cadre d'un dialogue social ou professionnel.

Comment Le Directeur peut-il parler de dialogue alors que l'application ATHENA, à la rubrique adresse des services a pris en compte la restructuration des secteurs avant la réunion du comité technique

**FODGFIP** a rappelé, comme il l'a fait dans sa déclaration liminaire, qu'un véritable dialogue est de faire l'état des services et chiffrer les emplois manquants puis organiser la discussion lors de la réunion d'un prochain CTL sur ce point : demande que le Directeur continue de refuser !

La séparation Accueil / contrôle / gestion constitue une démarche, à l'instar d'autre pays en Europe, vers l'externalisation /privatisation de l'accueil et de la gestion, l'État ne conservant directement que les tâches de contrôle ? Le ministère des finances n'étant plus depuis 2006 un ministère "régalien. "

## **1 °) L'évolution des secteurs d'assiette des SIP de CHALLANS, de LA ROCHE SUR YON et du CDI des SABLES D'OLONNE**

**FO DGFIP**, comme le prévoit le règlement du CTL, a demandé au Directeur de convoquer un " expert " qui est un(e) collègue travaillant dans un secteur d'assiette.

Son intervention, détaillant les rythmes et la masse des travaux à accomplir ainsi que les conditions de travail a fait la démonstration aux membres de la direction et aux responsables de SIP présents que les restructurations projetées par la Direction ne feront qu'aggraver une situation des services déjà bien dégradée.

**Voici, sans être exhaustif, ce que ce(tte) collègue explique :**

Le document de la direction concernant les secteurs d'assiette est présenté de telle manière qu'il ne rend pas compte des difficultés des services. Il est curieux de lire en conclusion que tout va bien et que les effectifs sont présents en nombre.

Il n'y a pas de comparaison entre les effectifs existant lors de la dernière campagne d'impôt sur le revenu et les effectifs qui existent pour la nouvelle campagne en nombre inférieur.

Chaque agent des secteurs d'assiette sur La Roche gérait, il y a 3 ou 2 ans, un peu plus de 4000 articles.

Avec cette restructuration projetée chaque agent va gérer entre 1500 à 2000 articles en plus.

Les conditions de travail ne vont plus être acceptables. Il n'y a plus de respiration entre les travaux.

Pour la campagne IR et surtout TH, les services sont déjà dans la panade. Les rythmes de saisie font qu'un agent doit saisir, en début de campagne, 150 à 200 déclarations " simples " d'IR par jour sinon le respect des délais est impossible.

En contentieux il n'y a que la statistique qui compte, on bâcle le boulot.

C'est la pénurie qui est répartie parce qu'il n'y a plus de moyens.

Nous avons subi les réunions de présentation ; nous sommes bloqués dans la discussion puisque qu'il n'est pas possible de parler des emplois, et c'est une source de stress parce que c'est ce qui nous préoccupe le plus.

**D'autres intervenants** expliquent que le travail d'un B ou d'un C en secteur n'a plus rien à voir avec celui effectué il y a une dizaine d'années

**Le Directeur répond** qu'il y a un décalage entre ce qu'il entend et la perception qu'ils ont à la Direction. La perception de la Direction est plutôt positive.

**Il lui est répondu aussitôt :** " les statistiques dirigent les services et les agents ne s'y retrouvent pas "

**Et le directeur répond à nouveau** en recommençant sa ritournelle " pour les problèmes de suppressions d'emplois, je n'ai pas les moyens d'agir et je me mets en situation de faire fonctionner les services, etc...etc...etc... "

**Un collègue de CHALLANS** reprend que sur cette résidence les agents ont subi la fusion CDI/CDIF et avec le temps ils sont arrivés à un nouvel équilibre après de grandes difficultés. Et maintenant ils vont subir la réduction du nombre de secteurs de 5 à 3. Après avoir appris cette nouvelle un collègue est en congé maladie pendant 5 semaines. Les agents se protègent, d'autres souffrent différemment.

Et il termine son intervention en s'adressant au Directeur " ces éléments je pensais que vous alliez les développer. Je ne comprends pas votre façon de faire "

Le Président du CTL ( le Directeur) soumet au vote des repentants syndicaux cette restructuration des secteurs d'assiette. **Tous les syndicats présents votent CONTRE.** Le nouveau règlement oblige le Directeur à convoquer à nouveau le CTL. La date de cette convocation est le 19/10. **le Directeur maintenant sa position, les représentants de toutes les organisations syndicales n'ont pas répondu à cette deuxième convocation.,.**

## 2 °) Le rapport d'activité annuel de la DDFiP pour l'année 2011 :

Chaque année le Directeur doit soumettre à la discussion et au vote du CT, un rapport annuel d'activité de la DDFiP.

Ce rapport comporte plusieurs chapitres : Equipe de Direction - Moyens en personnels avec la situation des emplois au 01/01/2011- les moyens budgétaires - l'évolution des structures - le dialogue social, le climat fiscal, les principales données sur le fonctionnement des services. Malgré la diversité de ses chapitres, ce rapport succinct n'apporte pas d'éléments sur la situation réelle des services.

Il s'agit d'un rapport " froidement " administratif. Par exemple le chapitre " dialogue social " ne fait que récapituler le nombre des CAPL et CTPD réunis avec leur ordre du jour.

Ce rapport soumis au vote : Ont voté contre FO et la CGT – Abstention : Solidaires et CFDT

Le vote contre FO a été principalement motivé par l'opposition de notre syndicat aux suppressions d'emplois dans le département et au refus de la part de la Direction de faire un état des lieux des services lors d'un CT spécifique.

## 3 °) Le Tableau de bord de veille sociale du 1 semestre 2012

Nous avons réitéré notre demande faite le 5 avril comme indiqué dans notre déclaration liminaire ci-dessus.  
Le Directeur a précisé qu'il ferait à nouveau remonter cette demande.

## 4 °) L'opération de numérisation des actes déposés dans les Conservations des Hypothèques

La reprise du scannage du stock d'actes déposés dans les conservations des Hypothèques concerne le stock des actes papier déposés dans les Conservations depuis la dernière opération de numérisation achevée en 2008. L'opération de reprise de la numérisation est menée par vagues, la Conservation des hypothèques des Sables d'Olonne étant inscrite dans la 1ère vague de numérisation. La CH de La Roche sur Yon y est également candidate. Les travaux de numérisation seront assurés par les ateliers de numérisation de 3 ESI : Amiens, Nemours et Rouen.

**FO DGFIP** constate qu'une charge de travail supplémentaire va peser sur les agents des Conservations pour l'accomplissement des Les travaux de préparation et de contrôle..

**Le Directeur** répond que les conservateurs ont demandé un nombre de jours/vacataires pour aider à cette préparation.

**FODFIP** insiste à nouveau sur la charge de travail supplémentaire pour la partie des tâches nécessitant l'intervention professionnelle des agents lors de la préparation des envois et du contrôle de la numérisation, alors que le retard accumulé par exemple dans une CH comme La Roche est de 150 jours conséquence des suppressions d'emplois successives dans ces services.

**Le Directeur** répond qu'il a toujours fait remonter à la " centrale " que la râpe des suppressions d'emplois a été passée sans discernement sur les CH(sic !)

## 5 °) Questions diverses

**FO DGFIP attire l'attention du Directeur** sur une situation particulière concernant le SIP de Challans.

Chaque année, au mois d'août, doit être opéré un traitement informatique appelé "grand batch" en matière de taxe foncière. Ce traitement est généré par le retard pris dans les différentes conservations des hypothèques dans la publication des actes impliquant un transfert de propriété à savoir :

Sur la C.H. de Challans, le retard était supérieur à 120 jours : donc les actes de fin d'année 2011, n'étant passés dans B.N.D.P. qu'après le 1er janvier 2012, les rôles de taxes foncières sont donc sortis au nom des anciens propriétaires qui ne sont plus redevables de cette taxe foncière (environ 1000 dossiers sur Challans).

Le rôle des services gestionnaires (S.A.I.D.) est alors de procéder au dégrèvement des rôles émis au nom des anciens propriétaires et d'opérer des rôles supplémentaires pour les nouveaux propriétaires.

Compte tenu des contraintes d'effectifs, l'année dernière la DDFIP85 a recruté une auxiliaire pour procéder à ces opérations (400 dossiers environ à l'époque : la CH de Challans n'avait que 90 jours de retard à l'époque) : C'est une collègue retraitée avec une solide expérience C.D.I.F. qui a été contactée pour le faire : déjà, ceci pose question quant à l'exercice des missions d'être obligé de faire appel au recrutement d'auxiliaire pour exécuter des tâches de gestion incontournables.

Cette année, en raison de l'absence de cette collègue retraitée, il y a eu un nouveau recrutement d'auxiliaire pour la même mission qui ne connaissait strictement rien de cette mission.

Résultat, dans la liste des mises à jour, il arrive que des dossiers ressortent avec une croix car les liens informatiques ne se sont pas faits en raison de renumérotation de parcelle ou de remaniement etc... L'auxiliaire ne sachant pas traiter ces situations (on peut difficilement lui en vouloir), a traité ces dossiers en "sans objet". Conséquence directe, le référent cadastre (agent de la cellule CSP) a dû recréer toutes les affaires classées sans objet pour les traiter une nouvelle fois, soit l'équivalent de trois semaines de travail supplémentaire.

Il est étonnant de confier ce genre de mission à une auxiliaire (personne non soumise au secret professionnel et n'ayant aucune habilitation professionnelle qui peut être amenée à valider des dégrèvements de taxe foncière allant jusqu'à 1 500 € ! Il est important que notre hiérarchie prenne la mesure dramatique des effets des suppressions d'emplois.

**La réponse du Directeur** : il faut que je m'informe de la situation.