



Section de la Vendée

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU CTPD DES 25 ET 29 MARS 2010

25 mars 2010 :

- Avant que la réunion ne commence une délégation de 10 agents de Challans est intervenue mandatée par l'AG des agents du SIE pour exprimer les difficultés éprouvées pour faire correctement leur travail vu la lourdeur des tâches à accomplir, ainsi que leur inquiétude quant au transfert de la gestion de la TP vers les SIE.

Ils ont demandé le maintien d'une collègue dont la Direction a prévu le transfert vers le SIP en vu de la campagne IR et le maintien du poste dont la suppression est programmée.

Les agents ont clairement exprimé leur volonté de ne pas opposer les services entre eux et ont à nouveau dénoncé l'insuffisance insupportable du nombre des postes implantés dans les services.

Le DDFiP a expliqué qu'il ne prendrait aucune position et se déplacerait le vendredi 26 sur CHALLANS.

- La réunion du CTPD débute par la lecture d'une déclaration liminaire du SNUI-Solidaires, La CGT est absente estimant qu'il n'y a plus de dialogue social possible à ce jour.

FO a demandé la convocation de deux collègues présents en tant qu'experts et en poste à la Trésorerie de PYEM.

Le DDFiP intervient :

« Je ne veux pas minimiser le drame, il y a des mots que je n'emploierai pas.

Un agent de la trésorerie PYEM a craqué et a quitté le service. Il s'agit d'un agent de la Trésorerie HLM qui a été fermée à la fin 2009 et qui a rejoint PYEM le 1^{er} mars et qui a craqué au bout de deux semaines ; nous savons que le poste de PYEM est le plus difficile et le plus délicat.

Le représentant FO explique que le problème de PYEM a déjà été soulevé, il y a eu une pétition signée en 2009 par la quasi unanimité des agents du poste, les témoignages écrits des agents de ce poste ont été remis au DDFiP en 2009. Dans ces témoignages les agents ont attiré l'attention sur la gravité de la situation dans ce poste et ont exprimé se sentir en péril et craignent pour leur santé vu la masse de travail pour si peu d'agents : depuis longtemps les agents expliquent qu'ils ne se sentent pas bien et craignent que la situation connue à la POSTE se produise.

La réponse du DDFiP a été de dire : *« tout le monde ne réagit pas de la même manière »*

Les représentants syndicaux et agents siégeant en tant qu'experts ont été outrés par l'attitude du Directeur essayant de minimiser les faits à la fois pour la personne concernée directement et pour ses collègues qui l'entourent.

Le représentant FO intervient pour expliquer que le représentant de la DG présent sur le poste durant 1h30, n'a pas rencontré les agents et ce n'est que sur intervention du secrétaire général de FO DGFIP que ce monsieur a du accepter d'aller rencontrer les agents.

FO explique que la solution n'est pas de répartir la souffrance entre les agents par le redéploiement d'agents d'autres postes.

Le DDFiP répond : *« l'exercice est difficile, les effectifs diminuent ; la responsabilité de l'équipe de Direction est de voir les moyens dont elle dispose et répondre en terme de renforts eux-mêmes limités. Ce que nous essayons est d'utiliser au mieux nos outils. J'ai dit ma priorité sur ce poste et on va travailler cette priorité ; mais je n'ai pas dix emplois à mettre dedans. »*

Le représentant FO explique que cela fait 5 ans que les problèmes existent sur ce poste et quand la question a été posée sur l'effectif implanté sur PYEM en indiquant

Le représentant FO demande que la discussion ait lieu sur les événements qui se sont déroulés à PYEM avant que ne soit abordé l'ordre du jour de la réunion.

Il demande au président du CTPD (le DDFiP) d'en parler dans cette instance et de faire le point sur les décisions prises.

L'année 2009 a connue des arrêts maladie qui ont compliqué l'exercice ,même si les responsables de la gestion publique se sont efforcé de maintenir un niveau d'effectif en relation avec ORE.

Nous n'avons pas toutes les données, nous ne savons pas comment l'agent a géré tout cela.

Elle a été bien accompagnée pas ses collègues.»

que celui-ci est à 50% de postes équivalents, la réponse apporté a été *« cela ne vous regarde pas » !.*

Les représentants FO demandent au DDFiP que soit chiffré l'insuffisance des emplois dans tous les postes, dans tous les services, que les agents posent leur stylo, et se réunissent pour faire cette évaluation.

Prendre le temps est possible, puisque l'administration prend le temps de réunir les agents dans des groupes de travail pour mettre en place les réformes.

Il n'est pas possible de continuer dans ces conditions insupportables, qui vont s'aggraver.

Est-il possible que fin novembre, début décembre 2010, le DDFiP convoque à nouveau un CTPD sur les emplois à l'instar des années précédentes et annonce la suppression de 40 emplois supplémentaires pour le département ?

Toutes les réponses du Directeur rejoignent celles qu'il nous a faites en fin d'année dernière :

« Je suis payé pour mettre en œuvre les décisions nationales, je suis payé pour supprimer les emplois » ! « J'assume ces suppressions d'emplois »

C'est

inacceptable !

Concernant les **problèmes de sécurité** aux abords de la Trésorerie PYEM, les agents siégeant en tant qu'experts rappellent l'agression qui a eu lieu le 18 mars. Pour rappel des faits, deux collègues se sont fait bousculer en voulant prendre l'identité de jeunes qui bloquaient la sortie des véhicules et qui avaient tapé sur une voiture.

Une plainte a été déposée et les agents de la trésorerie ont à l'unanimité refusé de travailler le vendredi 19 mars car leur sécurité n'était plus assurée. Suite à cette action, la Direction a fait appel à une société de sécurité et un vigile est présent aux heures d'entrée et de sortie des agents. Le contrat a été passé pour une période de 15 jours.

Le représentant FO fait remarquer que cette mesure est temporaire et demande au DDFiP quelles mesures de prévention sont envisagées. Le DDFiP répond qu'un commissaire à la sécurité de Bercy s'est déplacé à PYEM le 24 mars afin d'effectuer un état des lieux. La pose d'une clôture autour du parking et le long du passage ainsi que la pose de caméras de surveillance sont envisagées.

Le représentant FO et les agents siégeant en tant qu'experts soulignent qu'il a fallu en arriver à une agression et à l'exercice d'un droit de retrait pour que l'administration réagisse enfin, concernant ce problème de sécurité qui existe depuis des années et qui s'est particulièrement intensifié depuis septembre 2009.

L'ordre du jour n'étant pas épuisé, la réunion du CTPD est interrompue pour reprendre le lundi 29 mars.

29 mars 2010 :

Nous avons interrogé le Directeur sur ses décisions prises pour le SIE de Challans et pour la Trésorerie PYEM.

-Concernant le **SIE de Challans** le DDFiP annonce la maintien de la collègue, dont le transfert était prévue, sur le SIE, jusqu'en septembre dans l'attente du mouvement de mutation et a décidé d'affecter un agent affecté à la cellule « contrôle sur pièces » (CSP) sur le SIP. Aucune décharge de service des agents CSP n'est prévue. Le directeur admet qu'il y aura moins de CSP et estime le responsable de centre saura faire le point le moment venu. Nos avons pris note...

-Concernant le **poste PYEM**, le directeur a indiqué qu'il se déplacerait sur le poste le 30 mars. Il a précisé qu'un contact serait pris avec les collectivités afin d'examiner avec elles la nécessité de changer la façon de travailler, et faciliter l'organisation.

Concernant la sécurité des agents et du poste, une clôture est prévue autour de l'immeuble.

Rien en termes d'emplois !

Le directeur reprend l'ordre du jour du CTPD.

Règlement intérieur au CTPD

le règlement est voté par la parité administrative, le SNUI ne prend part au vote, FO s'abstient.

Ce règlement intérieur prévoit la possibilité pour le président d'inscrire à l'ordre du jour à la demande d'un représentant du personnel, une proposition dont l'urgence ou l'actualité requiert un débat et éventuellement un vote.

FO demande au président de soumettre au vote de ce CTPD, le maintien des 37 emplois dont la suppression est programmée au 01/09/2010.

La parité syndicale vote pour et le président précise « la parité administrative vote contre ce maintien des emplois ».

Nous insistons pour que le vote soit exprimé par chacun des membres de la parité administrative en levant la main et non sur affirmation du président.

Avec des regards en biais et des contorsions, les 9 membres présents représentant l'administration votent contre le maintien des 37 emplois !

S I P LA ROCHE SUR YON

Constatant que l'information donnée sur le SIP ne concerne que l'accueil des contribuables et l'installation des agents de la filière gestion publique, FO demande au directeur **d'informer le CTPD sur le SIP dans la globalité des services qui le compose ou le composera**

(=> avenir des SAID dont le fonctionnement se modifie dans le temps

=> pilonnage des » renseignements permanents » dans les 2004, classement des dossiers par ordre alphabétique, saisie au fil de l'eau qui pourra être généralisée au niveau du SIP, etc...

=> fusion CDIF...)

Voici la réponse du Directeur :

« Le DG ne fait qu'une réforme à la fois, la priorité est au GFU ; je ne peux pas prendre le risque de vous en dire plus ; au plan local je me conforme à ce que me dit le DG : on me demande de suspendre CDI/CDIF : j'ai suspendu.

Pour le SIP je m'en tiens à la réforme en cours c'est à dire mettre le GFU en place avec l'accueil.

Concernant les dossiers 2004, il n'y a pas de plan caché, il s'agit d'une mesure organisationnelle »(sic !)

Comme nous le confirme le directeur, et nous le savons, il y aura d'autres réformes !

Mais à ce jour, nous n'en saurons pas plus !

Nous avons insisté sur le fait que le vote proposé au CTPD sur l'installation du SIP sur LRSY , porte uniquement sur la mise en place de l'accueil et du transfert des agents de la CP ; **Un vote est proposé sur la mise en place d'une structure « emblématique » pour la DG, sans que soit connue son organisation globale, que nous savons lourde de conséquences pour les services existants et pour les emplois dans un avenir proche.**

A ce titre il faut se reporter à ce qu'écrivait M LEYRIS concernant la réforme des CDI :

«La nouvelle organisation est moins sensible aux réductions d'effectif et celles-ci peuvent être adaptées avec plus de précision à la recherche d'une meilleure efficacité ou à la disparition de tâches. La nouvelle structure sera moins perturbée dans son organisation. »

La parité syndicale a voté contre la mise en place du SIP sur La Roche sur Yon.

Un point concernant **la caisse conjointe** :

Comme annoncé, les espèces seront encaissées par la caisse au rez-de-chaussée ; le Directeur a précisé qu'aucun *agent* des SIE ne descendrait au RDC.

Règlement intérieur type Horaires variables :

Ainsi que lors d'un précédent CTPD , nous avons fait remarqué au Directeur que le nombre de jours ARTT prévus pour le module horaire 38 h est de 11 jours pour les nouvelles structures mises en place dans le cadre de la « réforme » et reste de 10 jours pour les autres structures.

Aucune explication n'a pu être fournie par l'administration .La parité syndicale s'est abstenue sur ce règlement intérieur type de l'horaire variable.

Nous avons demandé, concernant ce module horaire 38 h, que l'ensemble des services passe à 11 jours ARTT.

Campagne Impôts sur le revenu 2010 :

Parmi les nombreux sujets concernant cette campagne, nous avons abordé le « Pool téléphonique » et la formation professionnelle:

En plus de l'indication sur la 2042 du n° du pool, la ligne du B sera déroutée sur le pool, ce qui devrait permettre, de l'avis de la direction, de diriger la presque totalité des appels sur ce service.

Nous sommes intervenus pour demander, **par exemple**, comment le pool peut-il absorber les 4000 appels comptabilisés en 2009 pour les **CDI de La Roche?**

Sachant qu'un agent affecté au pool téléphonique répond en moyenne à 85 appels par jour, que le « déroutage » de la ligne du B devrait permettre au pool de récupérer la presque totalité des appels secteur, soit 4000 appels de plus, que les B secteur font déjà des vacances, ..., 76 vacances supplémentaires pour les deux CDI seraient nécessaires à la réorganisation. Une

vacation est égale à ½ journée de permanence téléphonique.

Selon la Direction le pool a été créé pour soulager les secteurs, la réorganisation présentée visant à améliorer encore les conditions de travail en secteur pendant la campagne, ce sont les agents du CDI qui vont prendre en charge ces vacances, le travail supplémentaire créé au pool étant dû au déroutage de la ligne du B.

La répartition des ½ journées supplémentaires de permanence téléphonique est à la discrétion du RDC, la totalité des agents du CDI devraient se partager les permanences.

Plutôt que de généraliser la nouvelle organisation aux 2 CDI dès 2010 comme l'avait été son intention, la

direction a décidé de faire un test au CDI nord de la nouvelle organisation, le CDI sud conservant l'ancienne organisation, afin de comparer les 2 méthodes. Ce test aboutirait donc à la création de 38 vacances supplémentaires au pool ayant pour contrepartie le déroutage des lignes B secteur de nord vers le pool, soit environ 2000 appels

Les agents C et B du CDI nord n'étaient pas favorables à la réorganisation du pool.

La période de campagne étant une période extrêmement fatigante: saisie, réception au CDI, réception mairie, rendez-vous, la perspective d'assurer

en plus des permanences téléphoniques, même peu, n'est pas motivante.

Il restera de toute façon des appels qui arriveront au sein du secteur puisque certains contribuables connaissent la ligne directe des C.

Le cadre C dont la présence se faisait déjà rare à son bureau en période de campagne, se fera encore plus rare.

En temps normal un secteur au CDI Roche Nord compte en moyenne entre 3,6 et 3,8 agents C.

Les ICE assureront des vacances, nous avons *demandé à ce que* ces vacances soient quantifiées en terme de décharges de services,

Le Directeur a expliqué qu'elles ne seront pas reconnues en *termes* de décharges de services *et que* cette activité ponctuelle découle des tâches normales de ces services.

Formation professionnelle destinée aux agents des secteurs, EDRA, cellules d'accueil et CSP.

Nous avons *constaté* que ce sont les agents B et C qui assurent la formation de leurs collègues. Nous avons *demandé* pourquoi les responsables de centre ne consacrent *pas* du temps pour expliquer aux agents les nouveautés fiscales ; **les « pilotes et managers » sont ils exemptés de connaître l'aspect technique du travail des agents ?**

La réponse du Directeur : « la formation doit être délivrée pas des techniciens au regard des modalités concrètes et pour cela les agents sont les mieux placés »

Cette réponse appelle t elle un commentaire ?

Différents points ont aussi abordés à la fin de cette longue réunion du CTPD.

Parking cité :

Nous avons demandé que l'ensemble des agents du site « Jaurès » puissent accéder au parking cité à l'instar des agents qui ont quitté leurs bureaux de « Travot » pour rejoindre « Jaurès ».

La réponse du directeur est qu'à ce jour c'est le statu quo : seuls les agents ex Travot pourront continuer à utiliser le parking cité.

A été évoquée la présence de véhicules extérieurs n'appartenant pas aux personnels « Travot »

Il a dit être d'accord pour s'assurer que les agents travaillant à la cité soient les seuls utilisateurs du parking et qu'il acceptait d'en rediscuter à l'issue de ces vérifications.

La messagerie Thunderbird :

Les dysfonctionnements importants sont liées à la masse des utilisateurs et à la *faiblesse* des « tuyaux », Le contrat avec LOTUS (ex DGI° se termine en juin 2010.

Thunderbird doit progresser...

Certains services ne sont pas encore sous Thunderbird et les agents n'ont pas suivi la formation, nous sommes déjà en avril si Lotus doit disparaître en juin , il est temps d'agir.

Site des sables d'Olonne

Le Directeur donne une information

« une étude ergonomique est programmée ; il y a eu un début de réflexion en 2007, mais avec la suspension de la fusion CDI/CDIF ,on a pris le temps de la réflexion s'agissant d'un SIP 'orphelin' et on a privilégié les autres sites ; Aux Sables nous avons besoin d'une restructuration de l'immeuble, l'accueil mérite d'être retravaillé ; »

Ce long compte rendu n'est pas exhaustif....