



SECTION de la VENDÉE

SITE INTERNET: <http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>

PAGE FACEBOOK : <https://www.facebook.com/FODGFIP85>



COMPTE-RENDU CTL du 10/05/2022

Vos 4 élus FO DGFIP 85 pour ce CTL : Florent ECHAMPARD (SIP La Roche/Yon), Sébastien LIEVRE (Cité), Williams PILLET (PCRП Challans) et Anne RETO-RIVIERE (EDR) accompagnés de 2 experts à notre demande (Julie COUBRONNE du PCRП de La Roche/Yon et Boris RIMBERT du SIP-SIE de Luçon)

→ *Notre déclaration liminaire est disponible sur notre site internet.*

Réponses de la direction aux questions liminaires

Le Directeur, Président du CTL, a préféré répondre au fil de l'eau à la plupart de nos questions lors du déroulé de l'ordre du jour puis lors des questions diverses. Concernant le NRP, il estime s'être déjà suffisamment exprimé sur le sujet.

Seules les questions sur le DUERP et le service délocalisé prévu sur Fontenay ont été abordées immédiatement.

S'agissant du **nouveau service d'assistance au SIE nantais** qui s'installera le 01/09/2023 à Fontenay le Comte avec 25 emplois à la clé (pour rappel : 1A+, 1A, 15B et 8C), la direction a entamé des discussions avec la DRFIP de Loire Atlantique. Le but de ces discussions est de définir le périmètre des missions assignées à ce service. En effet pour notre directeur, il va de soi que les missions exécutées à Fontenay le Comte devront être structurantes et intéressantes.

Ce service sera installé au 2^e étage du centre des Finances Publiques de Fontenay Le Comte (emplacement actuel du SPF).

À ce stade, il semblerait que les 25 emplois concernés seraient rattachés au TAGERFIP de la DRFIP du 44. Néanmoins les personnels seraient gérés par le service RH vendéen... Cette situation nous a interpellés. Nous avons donc demandé des éclaircissements concrets notamment concernant les règles de mutation qui s'appliqueraient : demande de mutation nationale pour atteindre le 44 puis demande de mutation locale au 44 pour atteindre ce service ou non ? La direction a répondu qu'elle n'est pas en mesure de nous donner à ce stade de réponse ferme et définitive sur le sujet. Cependant, elle a émis l'hypothèse qu'un mécanisme spécifique serait créé pour atteindre directement ce service déconcentré sans passer par une mutation à la DRFIP 44.

La direction reviendra vers nous à la rentrée lorsqu'elle en saura davantage puis rencontrera à nouveau les personnels concernés.

Seule confirmation à ce stade : les personnels du SIE de Fontenay le Comte bénéficieront d'une priorité pour rejoindre ce nouveau service, comme cela avait été annoncé par le Ministre lors de sa visite sur place.

Concernant nos interrogations sur les **misés à jour du DUERP** (document recensant les risques professionnels), la direction nous a confirmé que des directives claires ont été données aux responsables pour qu'une réunion soit organisée dans chaque service.

Nous avons demandé une vigilance particulière à la direction pour tous les services venant de subir une restructuration. Ce point sera abordé lors du prochain CHSCT le 29 juin.

Création du SGC des Sables d'Olonne avec la fermeture et le transfert de la trésorerie de Moutiers-Les-Mauxfaits au 01/01/2023

La direction nous a rappelé qu'un comité de pilotage, présidé par le directeur et composé de tous les acteurs concernés, est systématiquement mis en place pour chaque restructuration afin d'en assurer le suivi régulier tout au long du processus. Ces comités ont pour fonctions principales d'accompagner les chefs de service, de planifier, d'anticiper et de coordonner toutes les opérations.

4 emplois seront transférés lors de cette restructuration : 1 en direction (le A+) et 3 aux Sables d'Olonne ; 1 seul agent des Moutiers les Mauxfaits devrait suivre la mission.

Pour chaque restructuration, la MDRA (maîtrise des risques) fait des audits de process sur les thématiques métiers pour gérer les opérations de transfert dans les meilleures conditions possibles.

Fermeture et transferts du SIP-SIE de Luçon aux Sables d'Olonne au 01/01/2023

L'activité du SIP-SIE de Luçon sera partagée entre le SIP et le SIE des Sables d'Olonne, 10 emplois étant transférés au SIP (1A+, 3B et 6C), 7 au SIE (6B et 1C) et 2 en direction (1A+ et 1A). Cependant, le TAGERFIP (les emplois implantés juridiquement) ne colle pas à la réalité des emplois présents à Luçon, car le chef de poste en place est toujours maître de l'implantation des agents au sein de son équipe. La direction en tiendra naturellement compte pour ne léser personne.

La question du nombre de secteurs au SIP des Sables d'Olonne se posera donc une fois la restructuration effectuée.

Les travaux d'aménagement envisagés seront évoqués en CHSCT.

FO a expliqué à la direction qu'il est très difficile pour les collègues concernés de se positionner (décider de suivre la mission ou non) car ils ne disposent pas, selon eux, d'assez d'informations sur leur devenir dans le nouveau service. La direction en a convenu et s'est engagée à communiquer autant que faire se peut dans les meilleurs délais.

Des ateliers associant les collègues des services transférés seront mis en place courant juin pour leur expliquer la future organisation. Une visite sur le nouveau site sera également organisée.

Les collègues devraient pouvoir travailler à distance jusqu'en septembre 2023 afin de disposer du temps suffisant pour prendre leur décision.

Les organisations syndicales ont évoqué la problématique de l'accueil sur le site de Luçon une fois le SIP-SIE transféré aux Sables d'Olonne. La direction nous a expliqué vouloir conserver un véritable accueil à Luçon, assuré par un collègue affecté sur place ainsi

qu'un membre de l'EMA (équipe mobile d'accueil). Toutefois, la situation de cet accueil de proximité n'est pas figée et sera évolutive pour s'adapter à la réalité du terrain.

VOTE « CONTRE » à l'unanimité des 4 organisations syndicales concernant ces fermetures de service.

→ Ces 2 restructurations impactant le site des Sables d'Olonne avec l'arrivée globale d'une vingtaine d'emplois, nous avons signalé que le parking sera vraisemblablement trop petit pour accueillir tous les véhicules. La direction estime que le bon sens l'emportera et que les personnels habitant à proximité utiliseront des moyens de transport alternatifs !!

M. Leca a rencontré les 20 collègues subissant ces restructurations et tous ne suivront pas la mission de la même manière. Certains bénéficieront d'aménagements avec notamment du télétravail et/ou du travail à distance pour limiter leurs déplacements domicile/travail. Des conventions garantissant une durée de travail à distance de 3 ou 5 ans seront ainsi signées avec les collègues concernés.

La direction espère que l'arrivée de ces collègues supplémentaires permettra à la cantine de retrouver une activité suffisante pour être pérenne.

→ Concernant le site de Luçon, les élus FO s'inquiètent de sa pérennité puisqu'il ne subsistera que le SGC. La direction nous a confirmé avoir une visibilité certaine jusqu'en 2027 du fait du bail en cours. En revanche, au-delà de cette date, toutes les inquiétudes sont permises, d'autant que le montant du loyer est très important !

POINT SUR LE TELETRAVAIL

3 projets de questionnaires nous ont été présentés afin de mesurer l'impact de ce nouveau mode de travail sur nos conditions de travail. Un 1^{er} questionnaire sera adressé aux télétravailleurs, un 2^e aux non-télétravailleurs puis un dernier aux managers. Les représentants des personnels ont proposé quelques amendements qui ont tous été acceptés.

Ces questionnaires seront adressés vers le 1^{er} juin avec une réponse souhaitée pour le 30 juin au plus tard.

L'anonymat sera préservé afin d'obtenir un maximum de réponses, ce que nous approuvons. Nous estimons néanmoins qu'il est important que le service soit mentionné sur l'enquête afin de pouvoir cibler d'éventuelles difficultés ; sinon à quoi bon ?

S'agissant des statistiques fournies par la direction, les élus FO s'interrogent sur le taux plus faible de télétravailleurs parmi les cadres C que pour les autres catégories. Il est difficile à ce stade d'analyser cette réalité. Les questionnaires permettront peut-être de comprendre cette situation. Affaire à suivre.

À la rentrée, la direction nous restituera, lors d'un CTL, les résultats de cette enquête. Un groupe de travail pourra même être organisé si besoin.

PARCOURS NUMERIQUE « PACnum »

Nous nous sommes tous interrogés sur l'urgence imposée par la direction générale pour diligenter cette enquête auprès de tous les agents. Il aurait semblé plus productif de prendre son temps pour une enquête de cette importance.

Nous avons obtenu de la direction locale la confirmation du caractère non obligatoire de ces formations. Elle estime cependant qu'elles sont nécessaires pour éviter la fracture numérique, identifier puis aider les collègues pouvant être en difficulté avec ces nouveaux outils. Elles peuvent se révéler très utiles également pour repérer des talents et proposer à ces collègues des parcours professionnels plus spécialisés en informatique.

S'agissant de l'anonymat, le RH nous a confirmé qu'effectivement, il sera très relatif si les collègues suivent ensuite des formations spécifiques devant être signalés dans Sirhius. Nous avons demandé à la direction de rester vigilante quant à la stigmatisation que cela pourrait générer pour les collègues en difficulté avec ces outils numériques.

CAMPAGNE IR EN COURS

Comparativement à l'an passé, la fréquentation à nos guichets est en augmentation, tout comme les accueils sur RDV.

500 usagers ont été reçus dans les nouveaux points de contact (12 pour l'instant).

Nous avons dénoncé une fois de plus l'aide exigée à nos services pour soutenir le 0809. Les élus FO ont ainsi rappelé que ce service avait initialement été mis en place pour soulager les SIP et que des emplois locaux avaient été expressément transférés lors de sa mise en place, supprimant des postes localement. La direction n'a pas fait de commentaire sur ce point mais a reconnu la pertinence de nos propos.

S'agissant des points de contact, les élus FO se sont inquiétés de leur avenir du fait d'une fréquentation très aléatoire. Le directeur nous a répondu que des chartes avaient été signées avec les élus locaux afin d'ancrer notre présence pour une certaine durée. Néanmoins, il a concédé qu'un bilan sera fait et que celui-ci nous sera présenté le moment venu lors d'un CTL.

SPF DEPARTEMENTAL

Sur les 13 agents travaillant sur le site des Sables d'Olonne, 10 resteront sur site en travail à distance et 3 suivront la mission sur La Roche/Yon. Sur Challans, 2 suivront la mission avec du télétravail et 3 seront réaffectés dans d'autres services sur site.

Sur Fontenay Le Comte, 2 suivront la mission avec du télétravail, 1 travaillera à distance pour raisons médicales et 3 seront réaffectés dans d'autres services sur site. Les collègues suivant la mission migreront physiquement dès le 13 juin.

POINT RH

À ce jour, 6 contractuels travaillent dans nos services : 1 à St Gilles Croix de Vie, 1 au service de la Comptabilité d'État à la direction, 1 à la Trésorerie Amendes, 1 au SPFE de la Roche sur Yon (qui a obtenu le concours C) et 2 à la Trésorerie des Hopitaux à la Roche sur Yon.

La direction a reconnu qu'à l'issue du mouvement de mutation du 01/09/2022, la nécessité de recruter de nouveaux contractuels se posera.

En effet, au regard du nombre d'emplois non pourvus au mouvement du 01/09 et des dizaines de départs en retraite attendus au cours de l'année, nous ne pouvons que nous inquiéter sur les conditions de travail auxquelles les personnels vont être confrontés à la rentrée !