



## SECTION de la VENDÉE

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

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



# COMPTE-RENDU CTL du 26/03/2021

*Vos élus FO DGFIP 85 pour ce CTL : Stéphane GUIBERT (Fontenay Le Comte),*

*Sébastien LIEVRE (La Roche / Yon), Williams PILLET (Challans) et Anne RETO-RIVIERE (EDR)*

---

Ce CTL se tenait en présentiel, dans le respect des règles sanitaires, et en effectif limité. Dans notre déclaration liminaire, disponible sur notre site internet, nous dénonçons d'une part les nombreuses restructurations en préparation et d'autre part la dégradation de nos libertés syndicales.

### **Réponses de la direction aux questions liminaires**

Concernant les restructurations, le directeur nous a à nouveau rappelé sa loyauté aux décisions de la Direction Générale, notamment sur le NRP. Il a tenu à préciser qu'il veillerait personnellement, et en collaboration avec ses équipes, à conserver une grande bienveillance concernant les déplacements subis de personnels.

Quant à notre ressenti d'un dialogue social local dégradé, il a réfuté les termes utilisés, les estimant excessifs. Nous avons pris acte de cette divergence de point de vue, tout en insistant sur notre espoir que les derniers incidents survenus dans certains services soient réellement derrière nous et que de telles situations ne se reproduisent pas. L'avenir nous le dira... Nous avons encore quelques doutes dans certains services !

Les réponses aux questions concernant des points de l'ordre du jour ou des questions diverses ont été apportées au fil de l'eau.

### **Transfert de l'activité hospitalière de la trésorerie de Challans à la trésorerie des hôpitaux de La Roche / Yon au 01/09/2021**

Le transfert de cette mission a pour conséquence le transfert de 3 emplois à La Roche / Yon (2 cadre B et 1 cadre C). Aucun agent de Challans ne souhaitant suivre la mission, les 3 collègues concernés (ayant l'ancienneté administrative la plus faible) participeront donc au prochain mouvement de mutation et deviendront ALD (à la disposition du directeur). M. Fuentès s'est engagé à les maintenir sur site y compris en surnombre jusqu'à régularisation de leur situation.

Une visite du CHS-CT sera organisée le vendredi 9 avril à la Trésorerie des Hôpitaux afin de découvrir les travaux réalisés sur ce site pour permettre l'accueil de ces emplois supplémentaires, qui seront pourvus lors des mouvements de mutations internes et externes du 01/09/2021.

### **Vote des organisations syndicales :**

*Contre : FO, Solidaires, CGT et CFDT*

*Vos représentants FO ont voté contre car cette concentration de nos missions conduit inexorablement à des transferts d'emplois et à de futures nouvelles suppressions d'emplois. Malgré tout, nous remercions la direction de son engagement de ne pas muter arbitrairement des collègues à la La Roche / Yon et de leur offrir cette possibilité de rester sur place en surnombre.*

## **Création du SGC de Challans au 01/09/2021**

Avec ce premier SGC (service de gestion comptable), la direction confirme la fermeture de tout notre maillage territorial (cinq trésoreries fermeront définitivement leurs portes : Le Poiré / Vie, Beauvoir / Mer et Saint Jean de Monts dans un premier temps le 01/09/2021, puis Saint Gilles Croix de Vie et Noirmoutier dans un second temps le 01/09/2022). La proximité de nos services avec les usagers en sera profondément affectée quoi que puisse en dire la direction. Les points de contacts envisagés (permanence, MSAP, etc...) ne remplaceront jamais la présence pérenne que représentaient nos services dans nos territoires ruraux.

Et n'oublions pas non plus que c'est la direction générale qui a dégradé les conditions de travail dans ces petits services en y supprimant massivement des emplois ces dernières années, conduisant parfois les collègues concernés à réclamer aux-mêmes la fermeture de leur service tellement les conditions de travail s'y sont dégradées !

La création du SGC, et ses modalités pratiques ont suscité de nombreux échanges.

Nous insistons notamment sur notre crainte, partagée par de nombreux agents, d'une industrialisation des tâches et d'un désintérêt au travail des agents. C'est d'ailleurs le ressenti général qui remonte actuellement des différents SGC créés au 1<sup>er</sup> janvier 2021 dans tout le pays.

M. Fuentès nous fait alors part de sa vision des choses pour la Vendée, arguant notamment que le SGC ne bouleversera pas fondamentalement le travail des agents. Pour lui, chaque agent pourra continuer à exécuter les mêmes tâches, y compris complexes, s'il a des compétences en la matière. Un entretien avec chaque agent du futur SGC permettra de définir les vœux de chacun.

Parallèlement, le directeur rejette également l'idée d'un futur SGC « usine à gaz », terme qu'il n'approuve pas. Selon lui, les SGC vendéens resteront « à taille humaine », grâce à sa volonté de conserver 6 SGC sur le département. En outre, il considère comme primordial de garder le lien privilégié existant, dans les trésoreries, entre les agents et le personnel des ordonnateurs. Les Chefs des futurs SGC devront donc être vigilants sur ce point.

Nous nous félicitons de cette façon d'aborder l'organisation des SGC mais prévenons le directeur que nous ne manquerons pas de lui rappeler ses engagements, si cela s'avère nécessaire. Par ailleurs, nous savons pertinemment que cet engagement ne vaut que pour l'équipe de direction actuelle et ne perdurera vraisemblablement pas par la suite.

Les premiers CDL (conseillers aux décideurs locaux) seront installés parallèlement à cette opération.

Le directeur nous a fait part des noms des futurs chefs de service de certains SGC et de quelques conseillers aux décideurs locaux (leurs noms ne sont pas divulgués ici conformément aux règles en vigueur pour les tracts syndicaux).

**Vote des organisations syndicales :**  
*Contre : FO, Solidaires, CGT et CFDT*

*Vos représentants FO ont voté contre car cette concentration de nos missions conduit inexorablement à des transferts d'emplois, des mutations forcées et à de futures nouvelles suppressions d'emplois.*

## **Bilan du transfert de la relance succession au PCRP**

Il est rappelé qu'aucune organisation syndicale n'était hostile à ce transfert mais qu'il était difficilement compréhensible que cette charge quantifiée à 3 équivalents temps-plein en 2016 soit transférée sans les emplois qui vont avec.

Cette activité de relance est un travail chronophage qui impacte l'activité de contrôle selon nous mais Mr Danelutti précise que c'est alors au chef de service de fixer les priorités, notamment en matière de contrôle (selon Mr Danelutti, un seul emploi maximum correspondrait réellement à cette charge).

Il nous semble inconcevable de demander au PCRP d'absorber cette nouvelle charge alors même que ce service, comme beaucoup d'autres, vient de subir des suppressions d'emplois. Nous demandons la création d'un emploi au PCRP pour ce transfert, sans pour autant le retirer du SPFE qui était en charge de cette activité auparavant. Il ne s'agit pas pour nous « de déshabiller Paul pour habiller Jacques » car il est reconnu par tous que le SPFE est en sous-effectif chronique.

Devant les nombreux arguments émis par les représentants du personnel, le directeur décide d'ajourner ce point et va mettre en place un audit afin de pouvoir quantifier plus précisément cette charge de travail.

## **Bilan budgétaire 2020 et budget prévisionnel 2021**

Il est constaté une forte diminution des frais d'affranchissement.

Les travaux des Sables d'Olonne (toilettes) et de la trésorerie des Hôpitaux ont été engagés en 2020. Une forte augmentation de la ligne « frais de déplacement » est constatée du fait de la prise en charge des frais de repas pendant la crise sanitaire.

## **Questions diverses**

### **Campagne IR :**

Rappel du calendrier :

- 6 avril : début de l'envoi des déclarations
- 8 avril : ouverture de la déclaration en ligne
- 8 juin : clôture de la campagne en Vendée

A ce stade, l'accueil du public se fera aux horaires habituels et la direction nous confirme la présence d'un vigile devant chaque SIP .

Des services civiques et des auxiliaires distribueront des flyers aux usagers, afin de leur indiquer les possibilités alternatives qui s'offrent à eux et éviter qu'ils gonflent la file d'attente inutilement. Nous demandons à la direction d'être vigilante afin de ne pas trop exposer ces personnels !

Des sous-mains récapitulatifs ainsi que des fiches techniques sont en cours de distribution par la direction auprès des personnels concernés par la campagne IR.

Le renfort des SIP s'organisera avec 10 collègues du PCRP, 8 EDR, 5 auxiliaires (pour 2 mois) et 2 services civiques (un à Challans et un à La Roche sur Yon).

La direction participera également avec le soutien de la Division des particuliers et de la Division Missions Foncières.

Notre département sera également sollicité pour le « débordement » du numéro d'appel national avec 7 agents du 8 avril au 16 mai et 13 agents du 17 mai au 8 juin.

→ C'est quand même un comble de devoir venir en soutien à des services qui devaient initialement soulager les SIP !!!

Pendant la campagne, la direction analysera quotidiennement l'évolution des « e-contact » et leur ancienneté. Au-delà d'un certain seuil, elle proposera son aide au service concerné.

Des permanences seront organisées par 3 personnes ( 1 direction et 2 EDR) dans 8 Etablissements France Service (EFS).

Concernant les ordinateurs en libre accès, les agents ou les services civiques seront les seules personnes à les manipuler afin de respecter les règles sanitaires en vigueur.

Une formation d'une journée pour 114 personnes (présentiel et/ou distanciel) est consacrée aux nouveautés de cette campagne.

Le RH nous précise que l'agent qui le souhaite peut réaliser cette formation en distanciel à son domicile.

### **Télétravail :**

Dans notre déclaration liminaire, nous avons longuement relaté nos inquiétudes concernant la protection juridique des personnels en télétravail sans convention et apportant à leur domicile des documents papiers.

Comme nous l'indique M. Leca, nous sommes actuellement en mode dégradé concernant le télétravail et cette situation a pour seul but de répondre à l'urgence de la situation sanitaire.

Avant la COVID, les télétravailleurs signaient une convention mais actuellement un simple mail du chef de service au télétravailleur fixe les jours et les plages horaires. Il semble que ce ne soit pas encore systématiquement le cas pour tous les télétravailleurs. Un rappel sera fait par la direction aux chefs de service.

Nous rappelons que le volontariat doit rester la règle de base du télétravail, ce qui est partagé par la direction.

***Concernant nos inquiétudes à l'emport de documents au domicile, la direction nous confirme que durant la crise sanitaire, cela est permis mais seulement « à titre exceptionnel » et avec l'autorisation écrite du chef de service.***

***Dans le cadre normal du télétravail hors COVID, l'emport de documents demeure INTERDIT !***

Le directeur précise qu'en cas d'incident, il sera vigilant sur la responsabilité du télétravailleur et/ou du chef de service concerné.

→ Nous ne pouvons donc que vous encourager à clarifier ces situations avec vos chefs de services pour éviter tout malentendu par la suite.

Concernant notre souhait que les télétravailleurs puissent bénéficier du web-pointage, le RH nous répond que ce n'est pas autorisé à ce stade par la direction générale, ce que nous déplorons.

Selon la direction, aucun refus de télétravail n'est recensé dans notre département. Si d'aventure vous êtes concerné par un refus verbal de votre chef de service, prendre contact directement avec le RH ou nous alerter.

Un groupe de travail sur le télétravail sera prochainement organisé par la direction afin d'y évoquer les nombreuses problématiques liées à ce nouveau mode de fonctionnement : impact sur la vie des personnels télétravailleurs ou non, impact sur l'organisation des services, etc...

Des groupes de travail nationaux sont également programmés pour répondre à des problématiques plus globales : prise en charge des frais, installation du télétravailleur, matériels à disposition, etc...

→ Pour les représentants FO, il nous semble que dans un premier temps le niveau national est le plus à même de répondre à toutes les interrogations concernant ce nouveau mode de travail.

A l'issue de la crise sanitaire, un nouveau protocole sera mis en œuvre concernant le télétravail avec de nouvelles modalités à préciser.

- le maintien du volontariat,
- la mise en place de 12 jours flottants de télétravail pouvant être choisis par l'agent en avertissant son chef de service 72 heures à l'avance,
- le lieu d'exercice du télétravail qui ne sera plus limité à la résidence principale de l'agent (précisions à venir),
- l'octroi d'un téléphone qui fera partie intégrante de l'équipement fourni au télétravailleur,
- la demande de télétravail directement dans Sirius par l'agent (meilleure traçabilité de la demande).

### **Transport de fond :**

Suite au changement de prestataire, des caméras ont été installées sur certains sites (dont nous ne dévoilerons pas la liste ici pour des raisons de sécurité, ces comptes-rendus étant accessibles par tous sur internet).

La direction nous a confirmé que ces caméras ne filment à aucun moment les personnels des sites concernés mais seulement les zones de passage des convoyeurs.



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

PAGE FACEBOOK : <https://www.facebook.com/FODGFiP85>