



## **COMPTE RENDU DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL RÉUNION DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2023**

La CGT Finances Publiques a lu sa déclaration liminaire que vous retrouvez en pièce jointe. Nous avons abordé la contre-réforme des retraites dont nous exigeons le retrait ainsi que la situation des services et les conditions de travail à la DGFIP et à la DDFiP Morbihan.

Un CSA avec beaucoup de bilans, où nous avons aussi beaucoup parlé de l'accueil. Aucun vote dans l'instance du jour.

### **A l'ordre du jour :**

- Le plan d'actions départemental 2023 portant sur l'accueil
- La mise en place du modèle managérial
- L'exécution du budget 2023
- Le bilan de la formation professionnelle 2022 et le projet pour 2023
- Le bilan de la campagne d'évaluation professionnelle 2022
- Le bilan 2022 relatif à l'équipe de renfort

### **Le plan d'actions départemental 2023 portant sur l'accueil**

La Direction Générale a constaté, au niveau national, une dégradation de la qualité de l'accueil téléphonique en particulier du taux de décroché.

Ce constat se retrouve dans le Morbihan où 39,4 % des appels sont non répondus.

Notre Directeur a donc considéré qu'il fallait mettre en oeuvre un plan d'action.

Il est piloté par M. Facomprez. Avec le correspondant départemental « téléphonie », ils sont allés rencontrer chaque chef de service. En parallèle, une campagne d'appels techniques a été réalisée ainsi que des appels mystères.

Des actions ont été également entreprises sur la configuration des SVI et l'organisation de l'accueil téléphonique notamment en révisant les groupements.

Une seconde campagne d'appels techniques a débuté mi-mai.

L'action sur les moteurs de recherche est impossible, un travail de mise à jour a été fait sur les sites gouvernementaux.

L'installation progressive de la TOIP (téléphonie par internet) devrait participer à améliorer la situation.

La CGT a rappelé que le téléphone est une variable d'ajustement dans certains services exsangues.

Que si la présentation n'est pas parfaite, l'agent a quand même décroché et que certains de nos acronymes sont incompréhensibles pour les usagers (SGC, PCR...).

Et qu'il faut se méfier des moyennes.

La grosse difficulté est d'être présents sur tous nos canaux d'accueil donc de donner une réponse à toutes les sollicitations de l'utilisateur.

La CGT considère qu'il faut du bon matériel, une information fiable mais surtout des effectifs suffisants, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui !

## **La mise en place du modèle managérial**

Nous avons commencé par dénoncer l'emploi du terme « manager » à la DGFIP, qui, pour nous, est connoté et renvoie aux méthodes du secteur privé.

La Direction nous a présenté les objectifs poursuivis: il doit permettre aux cadres de trouver des repères dans leur pratique managériale autour de 9 compétences essentielles au sein de 4 profils : manager stratégique, manager de managers, manager transverse/ directeur de projet, manager de proximité. Elle considère l'exercice essentiel au vu, notamment, des résultats de l'observatoire interne où la perception du rôle de l'encadrement direct n'est pas particulièrement positive et stagne depuis 3 ans.

Cinq ateliers d'une demi-journée sont organisés entre le 30 mai et le 27 juin 2023, 200 cadres environ sont concernés, y compris ceux qui n'encadrent pas, qui sont considérés comme des « managers en devenir ».

Nous serons attentifs à ce qu'il en ressortira et si cela a un impact concret dans les services.

Nous ne voulons pas de managers mais des pilotes et des référents techniques !

## **L'exécution du budget 2023**

le budget total s'élève à 3 214 028 €. Il est en baisse par rapport à 2022 du fait de la diminution de 7,46 % de la part « locaux », réduction des dépenses de loyers conséquence de la fermeture des trésoreries (NRP) et de la Cité administrative . La part « agents » diminue également en raison de la baisse des effectifs et du forfait agent.

Une partie des dépenses (programme 723) sera affectée aux chantiers immobiliers : l'amélioration du site de Pontivy et le changement de la chaudière à la DDFiP.

Les travaux restant à finaliser et à financer concernent les salles de détente à Troadec et Ploërmel, l'agrandissement de l'abri-vélo de la DDFiP et la réfection de la salle de convivialité de Pontivy.

Une précision pour Ploërmel : la salle de détente est toujours positionnée au rdc mais elle servira aussi de salle de réunion. La salle du 1<sup>er</sup> étage servira à la formation.

L'étude est lancée pour l'éventuelle installation d'un ascenseur.

Une étude est en cours concernant la maîtrise des dépenses d'affranchissement indirect (le reversement aux collectivités locales de leurs dépenses d'affranchissement).

## **Le bilan de la formation professionnelle pour 2022 et le projet pour 2023**

L'année 2022 a été marquée par la fin de la crise sanitaire et donc un retour aux conditions normales d'organisation, et par les restructurations de services (NRP) qui ont généré des mouvements de personnels importants qui ont changé de métier à cette occasion.

Les faits marquants : le développement de PACNUM très peu suivi par les agents car très chronophage. L'application Flore a été remplacée par [Sem@for](mailto:Sem@for).

Au cours de l'année 2022, le service de la formation professionnelle a enregistré 1642 nouvelles demandes de formation. Elles se sont ajoutées à celles en attente (dû à la crise sanitaire), totalisant 2219 demandes sur 421 stages différents (hors e-formations, préparations aux concours et formations santé et sécurité).

1412 demandes ont été satisfaites (soit 63%), réparties sur 270 stages.

L'équipe locale de formation comprend 75 personnes : 54 pour la filière gestion fiscale et 21 pour la filière gestion publique.

Les stages locaux sont, dans la mesure du possible, organisés au plus près des services.

Lorsque les formations rassemblent des agents de différents sites, les salles informatiques de Lorient et Vannes sont privilégiées.

Les e-formations représentent 17 % de la formation continue et 3 % de la préparation aux concours.

La réflexion pour 2023 porte sur le développement de formations courtes et pratiques, et des formations sur site avec des formateurs itinérants.

Les thèmes qui seront à traiter au cours de l'année sont : l'appropriation du modèle managérial, le développement de la maîtrise des risques dans le contexte de la mise en œuvre du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics, la facturation électronique, RSP dans la sphère des particuliers, PILAT (contrôle fiscal) et le nouveau référentiel TOPAD.  
La CGT souhaite qu'un maximum de formations se tiennent en présentiel.

## **Le bilan de la campagne d'évaluation professionnelle 2022**

669 agents ont été évalués en 2022 (présence de plus de 180 jours).

57 agents ont boycotté l'entretien.

Il y a eu 11 recours hiérarchiques, 3 satisfait en totalité, 5 partiellement et 3 rejets total.

4 recours en CAPL (2 cadres A et 2 cadres C), 1 recours a été satisfait en totalité, 2 partiellement et un rejet total.

La CGT a répété au Président qu'il ne peut pas ne pas être tenu compte du contexte collectif dans lequel évolue l'agent.

La Direction nous a affirmé qu'il n'y avait pas eu de consignes pour baisser les croix des agents dans le tableau synoptique.

En tout cas, n'hésitez pas à nous solliciter si vous souhaitez faire appel cette année.

## **Bilan 2022 de l'équipe de renfort**

L'équipe a été fortement sollicitée durant l'année 2022 du fait des nombreuses restructurations en cours.

Elle était composée de 22 agents jusqu'au 31 août 2022. Suite à mutations, elle est passée à 20 membres fin 2022 : 2 cadres A, 14 cadres B et 4 cadres C.

Au 31/12/2022, 9 agents interviennent dans les services de la filière fiscale et 11 dans la filière gestion publique. Ils peuvent également aider les divisions métiers.

Leur affectation est réalisée mensuellement.

Les services ayant le plus eu recours à l'EDR : le SGC de Pontivy (431,5 jours), la trésorerie de Vannes-Ménimur (407,5 jours), le SPFE de Vannes (363 jours) et la trésorerie hospitalière Est-Morbihan (345,5 jours).

L'équipe de renfort a apporté son soutien aux services dont les missions et équipes ont été restructurées dans le cadre du nouveau réseau de proximité, à la fois pour apporter son renfort aux missions, mais également pour accompagner les agents dans le cadre de leurs nouvelles fonctions.

Chacun a reconnu la qualité de la capacité d'intégration, d'adaptation de l'équipe ainsi que leurs connaissances métiers et leur autonomie.

Nous avons également appris durant cette réunion que la Direction avait recruté 2 retraités !

## **Questions diverses**

Nous avons demandé des précisions à la Direction concernant les élections au conseil médical, prévues le 15 juin. Nous avons été particulièrement surpris que tous les agents du département puissent déposer leur candidature. 28 candidatures ont été déposées pour 15 places. C'est un mandat technique qui nécessite une formation particulière. Nous aurions préféré que la liste soit élaborée selon la représentativité de chaque organisation syndicale au CSAL.

---

### **Vos élus CGT au CSA :**

Albane GUILLOU  
Stéphane GALLAIS

Christophe RISSEL  
Céline CANN