



COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE LOCAL RÉUNION DU 13 FÉVRIER 2018

A l'ordre du jour :

- 1- Réorganisations des services de la DDFiP :
 - Division du Personnel avec la création des centres de services des ressources humaines (CSRH)
 - Division État avec la création du pôle de recouvrement fiscalité de l'aménagement
- 2- Exécution budgétaire 2017 et budget prévisionnel 2018
- 3- Dialogue de gestion et évaluation professionnelle 2018
- 4- Point d'étape sur le projet Troadec. Suites du séminaire du 22/6/2017
- 5- Nouvelles règles de gestion
- 6- Questions diverses

➔ **1- Réorganisation des services de la DDFiP**

- Division du Personnel du 56 avec la création des CSRH

La DDFiP va remplacer ses 2 systèmes d'information RH Agora et Gap/Gat par Sirhius à la fin du mois de mai 2018.

En janvier 2019 seront mis en place 2 nouveaux acteurs : 10 centres de services des ressources humaines (CSRH) et un service d'information aux agents (SIA), installé à Melun, de compétence nationale.

Les CSRH seront en charge de la gestion du dossier administratif et de la pré-liquidation de la paie des agents.

Le SIA constituera l'interlocuteur unique de l'agent pour toute question sur la gestion administrative et la paie. Il sera chargé de répondre aux questions les plus fréquentes des agents.

Dans le Morbihan, cette réorganisation conduit au transfert de 4 emplois. Un parcours de formation de 9 jours est organisé de février à avril 2018 pour tous les gestionnaires RH actuels.

Une organisation transitoire du service sera mise en place pour la période du 1er septembre au 31 décembre 2018 compte tenu du décalage entre le transfert des missions au 1er janvier 2019 et les mouvements de personnels dès le 1er septembre 2018.

Pour le grand Ouest, le CSRH est situé à SAINT-BRIEUC. 36 collègues y travailleront.

Le départ de cette mission a pour conséquence une perte de proximité pour les agents. Cela implique également un changement de métier forcé pour les agents morbihannais qui le subissent.

La CGT est opposée à la constitution de ces pôles supra-départementaux comme elle est opposée aux pôles départementaux.

- Division Etat : création du pôle fiscalité de l'aménagement

Extrait du document de travail : L'actuelle organisation nationale de la gestion des recettes non fiscales (400 catégories de recettes obéissant à des réglementations distinctes) présente des points de fragilité : séparation des compétences et des responsabilités entre plusieurs comptables peu claire et complexe à appliquer, fragilité de certains services ne disposant pas de la taille critique, manque de clarté pour les ordonnateurs et partenaires de la chaîne de recette, comme pour les redevables.

Face à ce constat, la Direction Générale a proposé la spécialisation d'activité pour constituer des pôles de compétences dédiés. Pour les autres créances, elle confie la charge du recouvrement au comptable assignataire (Chorus).

La DDFiP du Morbihan a expérimenté ce dispositif dès le 1er janvier 2017. Le recouvrement des titres

de la fiscalité de l'aménagement émis par la DDT d'Ille et Vilaine a été transféré au Morbihan.

Cette expérimentation est (comme d'habitude) généralisée. Le Morbihan fait partie des 11 directions métropolitaines spécialisées. La mise en place du pôle fiscalité de l'aménagement sera effective à compter du 1er septembre 2018.

A cette date, le service RNF du Morbihan étendra son périmètre de compétence actuel à la prise en charge des titres de TAM/RAP de la région Centre Val de Loire, au recouvrement des titres de TAM/RAP émis par la région Centre Val de Loire et les départements du Finistère et des Côtes d'Armor.

(TAM= taxe d'aménagement - RAP= redevance d'archéologie préventive).

Le service vannetais sera abondé de 10 agents supplémentaires (20 agents environ au total). Le projet d'organisation n'est pas encore abouti, la réflexion se poursuit et notamment sur l'implantation géographique puisque le bâtiment boulevard de la Paix sera impacté par le déménagement à Troadec avec l'arrivée des services de Direction implantés jusque là à la Cité administrative.

Comme toujours, la CGT s'inquiète du bon calibrage de ce nouveau service. La constitution d'autres pôles dans le département a montré de nombreuses difficultés.

Nous serons attentifs au démarrage de ce service et aux conditions de travail des agents.

➔ 2- Exécution budgétaire 2017 et budget prévisionnel 2018

L'exécution budgétaire 2017 a été marquée par une variation à la baisse de la notification de 1^{er} niveau de 6,71 %, qui a rendu le pilotage du budget plus contraignant.

Le poids des frais d'affranchissement est toujours très important. La Direction essaie de trouver des solutions mais les tarifs de La Poste augmentent sans cesse.

Le budget 2018 voit augmenter la notification des crédits de 1^{er} niveau (dotation globale de base) qui s'explique par l'augmentation de la part agent de 5,7 % mais...qui n'augmentera pas au final.

Les Directions et les agents doivent fonctionner avec un budget de plus en plus contraint. C'est politique d'austérité pour tout le monde !

➔ 3- Dialogue de gestion et évaluation professionnelle 2018

Le nouveau Directeur souhaite associer les agents à ce **dialogue de gestion** à travers une réunion permettant de partager les constats, les priorités et les plans d'action du service.

L'équipe d'encadrement est ensuite invitée à les présenter au Directeur.

Avec un credo : « donner du sens à l'action collective en adoptant une approche qualitative ».

On y croit !

Evaluation professionnelle

La principale nouveauté de cette campagne est la généralisation de la suppression des réductions/majorations d'ancienneté à l'ensemble des agents.

Le tableau synoptique des appréciations figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel sera pris en compte dans les critères de sélection pour

l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C (exclusion des agents ayant une cotation « insuffisant » au titre de l'une au moins des 3 dernières années) et des listes d'aptitude (dans le cadre de l'aide à la sélection).

Les agents faisant l'objet, dans les appréciations littérales, de critiques ou de réserves récurrents sur la manière de servir ne pourront pas être inscrits sur les listes.

Cette année, le compte-rendu est complété de l'avis de l'évaluateur sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur. Il concerne tous les agents de catégorie B et C.

Nous avons posé la question, il pourra être fait appel sur ce point.

L'avis de l'évaluateur est également requis pour l'avancement de grade par tableau d'avancement. Il ne concerne que les agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade,

lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion interne.

Une attention particulière est demandée aux chefs de service pour la rédaction de l'appréciation littéraire qui a souvent fait l'objet de disparités entre les 2 filières. La CGT l'a souvent réclamé pendant les

CAPL.

Nous avons rappelé au Directeur que la CGT et Solidaires appelaient au boycott de l'entretien. Sans surprise, le Directeur est contre. Nous lui avons encore une fois rappelé qu'il en avait une vision « idyllique ».

➔ 4- Point d'étape sur le projet Troadec. Suites du séminaire du 22 juin 2017

La Direction avait réuni les OS le 1^{er} février dernier pour la présentation des plans **Troadec**.

Les travaux ont démarré et devraient être terminés au plus tard le 30 juin 2019. La Direction a ou va réunir les agents vannetais pour la même présentation.

Un groupe de travail sera ensuite réuni pour discuter de la disposition des services dans ce nouveau bâtiment.

Concernant les **suites du séminaire** et des « grand'messes », l'élaboration du plan d'action est conduit par les 4 groupes de travail et piloté par le comité stratégique.

Les thématiques des groupes sont les suivantes :

- Management, conduite du changement

- Qualité de vie au travail, ressources

- Gouvernance, organisation, communication

- Missions, simplifications, relations avec nos publics

Aucune proposition émanant de ce séminaire n'a encore été divulguée aux représentants des personnels, nous avons hâte de les découvrir !

Ah si, une nouveauté en ce début d'année en est issue : la préparation collective du dialogue de gestion (cf ci-dessus).

Le Morbihan est candidat pour expérimenter le **suivi des compétences** à destination des chefs de brigade et des vérificateurs mais ne dispose d'aucune information pour le moment. La CGT est absolument opposée à ce projet.

➔ 5- Nouvelles règles de gestion

La CGT a déjà diffusé plusieurs tracts sur ce sujet éminemment fondamental.

Le mouvement national affectera les agents, quelle que soit leur catégorie, dans une Direction, sans précision concernant une zone géographique infra-départementale ou un domaine d'activité. L'affectation précise dans un service au sein de la Direction relèvera du mouvement local.

Ce dispositif sera préfiguré en 2019 et le Morbihan est encore candidat.

Des réunions ont déjà eu lieu au niveau national. Le Directeur nous propose un groupe de travail local.

Pour y faire quoi ?

Le DG a déjà balisé le « dialogue » au niveau national en disant qu'il n'y aurait des marges de manœuvre que dans le cadre qui a déjà été défini.

La CGT n'a pas donné sa réponse pour une éventuelle participation, nous devons d'abord en discuter avec nos camarades de la commission

exécutive.

Les discussions doivent porter, entre autres, sur la prise en compte du critère de l'ancienneté dans le mouvement local et **les cas de dérogation**.

La Direction nous vend ce nouveau projet en affirmant que l'ancienneté administrative sera respectée et qu'il faut concilier « l'intérêt du service avec celui de l'agent ».

Pendant les réunions d'information sur les mutations, elle s'est bien gardée de nous lire la suite de la phrase dans le projet du DG : « sous réserve des nécessités de service ».

C'est ce qui nous fait craindre le pire dans les futures décisions d'affectation des collègues. La DG est en train de détricoter les droits et garanties des agents au profit des directeurs locaux.

Cela est inacceptable ! Il faut un maintien des garanties d'affectation, il faut garantir et renforcer le droit des agents !

* **Réorganisation des cellules CSP**

Des groupes de travail locaux se sont réunis en fin d'année dernière. Ils avaient permis de définir des pistes de réorganisation avec plusieurs possibilités : tout à Vannes ou 2 antennes à Vannes et Lorient avec un pilotage unique.

Patatras ! Tout est arrêté dans l'attente d'une circulaire importante qui privilégierait un rattachement au PCR. Affaire à suivre.

* **Fusion de services**

C'est peut-être parce que le groupe de travail sur la communication n'était pas terminé que nous n'avions pas eu connaissance de cette information : le poste du chef de service du SIP Lorient Nord est gelé !

Pourquoi ?

Le Directeur a donné son feu vert à la **fusion des SIP lorientais** mais aussi à la **fusion des SIE lorientais** !

Le calendrier n'est pas encore connu.

Sur Vannes, fusion également pour les SIP et les SIE, à priori en 2019.

Agents, chers collègues, soyez heureux, la Direction s'occupe de vous et la fusion va régler tous vos problèmes !

Vos élus CGT en CTL :

Christophe RISSEL
Patricia RETIF

Ludovic GUIBOUD
Stéphane GALLAIS

