

Compte rendu du Comité Technique Local du 1er juillet 2014

A l'ordre du jour :

1. Approbation des PV des précédents CTL (vote)
2. Départementalisation des procédures collectives (vote)
3. Transfert des donations avec immeubles des pôles enregistrement vers les SPF
4. Le diagnostic territorial
5. Bilan des ERR/ERD en 2013 et point d'étape pour 2014 (vote)
6. Conditions de vie au travail: Tableau de bord de veille sociale 2013, Baromètre social, Duerp 2013
7. Mouvement des Géomètres
8. Modifications des horaires d'ouverture du CDIF de PLOERMEL, des trésoreries de GUER et LA GACILLY (2ème présentation, vote), des trésoreries de GOURIN et PLOUAY (1ère présentation, vote)
9. Calendrier du dialogue social du second semestre 2014
10. Questions diverses

Nous avons lu notre déclaration liminaire que vous retrouverez en pièce jointe.

La CGT a regretté que le Médecin de Prévention n'ait pas été invitée à ce comité. Un point important sur les conditions de vie au travail était en effet à l'ordre du jour. Cette convocation est prévue par le règlement intérieur.

Départementalisation des procédures collectives

Entre décembre 2010 et le 1er trimestre 2013, une expérimentation a été conduite pour tester la gestion des procédures collectives au sein d'une cellule dédiée adossée au poste comptable du département, le PRS. Le bilan de l'expérimentation a conclu à l'opportunité du transfert de la responsabilité des créances de produits fiscaux en procédure collective. L'expérimentation a également révélé qu'il était indispensable de concentrer la gestion des procédures collectives dans une cellule ad hoc adossée au PRS afin de préserver un recouvrement rapide et pugnace sur les créances vivantes.(Extrait du document de travail fourni pour le CTL).

La réalité est toute autre et la mise en place de ce pôle se révèle être très compliquée et beaucoup d'interrogations subsistent.

Tout d'abord, dans le Morbihan, la nouvelle organisation ne sera mise en œuvre qu'à compter du 1er octobre prochain (au lieu du 1er septembre). La cellule a vocation à être placée à proximité du PRS, le cadre dédié étant un adjoint à la responsable du PRS.

La secrétaire animatrice du CHS-CT ainsi que 2 collègues du SEEF doivent donc déménager (1 bureau au 5ème étage de la Cité et 1 transfert à la TG).

Cette cellule sera constituée de 3 agents (1A et 2 B), ce qui nous semble largement insuffisant.

Un protocole sera rédigé en septembre afin de préciser certains points. La dernière note du 21 juin permet un transfert échelonné (poste par poste OU en fonction des enjeux) mais tout doit être terminé au 31 décembre 2016.

Les outils informatiques ne sont pas du tout adaptés (seule une évolution de Medoc est prévue), RSP forcé n'est pas encore prêt et le module de gestion dans GESPRO n'est pas encore déployé,

mais ce n'est pas grave, les agents « jongleront »...

Les formations auront lieu en septembre pour les nouveaux collègues.

Malgré ce transfert, les SIE, les SIP et les trésoreries auront encore beaucoup de travail de surveillance, d'information à fournir à cette cellule. Tous ces services naviguent un peu à vue par rapport à ce transfert. On ne leur a pas dit précisément ce qu'on attend d'eux.

Nous avons fait remarquer à la Direction que le terme de « professionnalisation » de la mission était très mal ressenti par les collègues, en effet, ce ne sont pas des « amateurs » dans les services qui gèrent cette mission avec beaucoup de rigueur.

VOTE: CONTRE à l'unanimité des OS

Explication: La CGT constate que l'on continue de charger le PRS. Nous sommes contre la poursuite de constitution de pôles départementaux. Nous estimons que le calibrage en emplois est insuffisant.

Transfert des donations avec immeubles des pôles enregistrement vers les SPF

Les donations d'immeubles qui interviennent à compter du 1/7/2014 seront soumises à la formalité fusionnée. Cette mesure opère la fusion des formalités de l'enregistrement et de la publicité foncière et leur remplacement par une même formalité accomplie au SPF du lieu de situation de l'immeuble.

Le transfert de la mission est réalisé à périmètre d'emploi constant.

Les agents ont bénéficié d'une formation de 2 jours. Le SPF n'aura pas à vérifier le calcul des droits, ce sont les services de contrôle qui l'assureront.

Le Directeur considère que c'est une bonne idée et que c'est plus rationnel.

La CGT considère que c'est une charge de travail supplémentaire et l'acquisition d'une nouvelle technicité pour le SPF.

Le Directeur a ensuite fait un aparté concernant la situation et le retard dans les SPF. Il a déclaré que la période passée avait été très difficile pour ces services, que les effectifs avaient été fortement renouvelés et qu'il fallait du temps pour acquérir l'efficacité et la technicité. Les agents seront heureux de lire cette déclaration alors que récemment on les culpabilisait en affirmant que l'organisation du travail était mauvaise!

Le Directeur a conclu en disant qu'il croyait à une dynamique positive pour ces services...

Le diagnostic territorial

C'est un document qui est à remplir par les directions territoriales dans le cadre de la **démarche stratégique**. L'autre titre du document est « schéma triennal d'adaptation des structures et du réseau ». Nous avons rajouté que c'était un schéma d'adaptation **aux suppressions d'emplois**.

Ce document recense les points faibles du département, il faut traduire les structures qui pourraient être supprimées ou fusionnées. Les principales informations que l'on peut extraire de ce document : « un réseau sur-dimensionné, fragile et lourd à gérer. Dispersion des tâches dans les petites trésoreries » Disposer de 5 sites correspondants aux bassins principaux d'où l'importance de conserver les sites de Ploërmel et Pontivy ». « Un rééquilibrage nécessaire entre les trésoreries de Lorient et Hennebont ». La « re-fermeture » de la trésorerie de Pluvigner et celle de Plouay en 2015. Nécessité de densifier l'occupation des locaux domaniaux (donc se serrer...). « Besoin de spécialisation : SIE et cellules compta, à terme cellule procédure collective. SPF pour atteindre une taille critique : SPF Ploërmel et Pontivy dans le collimateur. Fragilité des petites trésoreries eu égard aux faibles effectifs. Reprise de la fusion des SIP et des CDIF. Sans oublier le développement du tout numérique. Concernant la mission hospitalière des trésoreries, la Direction hésite et attend les décisions de l'agence régionale de santé sur les regroupements d'hôpitaux.

Ce diagnostic est envoyé à la Direction Générale qui en tirera des conclusions. La CGT a du mal à croire le Directeur quand il dit que c'est la Direction locale qui déterminera le rythme et les choix de

suppression de postes.

Voilà ce que le Directeur appelle un objectif mesuré. C'est en fait un véritable plan de démantèlement de notre administration et du service public. On fragilise depuis des années les postes et les services et la conclusion est donc toute trouvée : supprimons et regroupons.

Précisions apportées par la Direction sur la fusion SIP/CDIF:

Une réunion avec les chefs de service a eu lieu le 2 juillet.

Au cours de ce CTL, M. LAVOUE nous a détaillé le projet proposé par la Direction.

Pour Lorient et Vannes, les secteurs fonciers sont rattachés aux 2 SIP, pas de découpage. Le PELP et le PTGC sont rattachés à Vannes (à un SIE ou à une structure de Direction). Le Morbihan choisirait la gestion complète des Modèles U dans le PELP avec une partie contrôle prévue. Il est envisagé le « détachement » d'agent (s) de l'ICE .

Un PTGC rattaché à Vannes mais avec 2 branches, à Lorient et Vannes. Sur Ploërmel et Pontivy, ne resteraient que les géomètres. La Direction prévoirait la suppression du CDIF d'Auray qui rejoindrait Vannes (entre 2016 et 2018).

La CGT a demandé s'il était possible de retourner en arrière pour les CDIF déjà fusionnés : la Direction ne l'envisage pas alors que la note de la DG le prévoit.

La CGT Finances Publiques est absolument opposée à cette fusion qui marquerait la fin du cadastre. Ce sujet sera à nouveau présenté en Comité Technique avant la fin de l'année.

Bilan des ERR/ERD en 2013 et point d'étape pour 2014

La Direction nous a présenté le bilan de l'équipe de renfort.

Certains postes sont de gros consommateurs : Lorient collectivités, Vannes Municipale, Vannes Paierie notamment.

C'est le signe d'un manque criant d'effectifs dans les postes.

Une précision a été faite sur les futures règles de gestion (2015): fusion des équipes ERD/EDRA, le Directeur pourra para métrer le volume d'emplois, recrutement en local privilégié puis à défaut de candidat, attribution des emplois au niveau national, mission-structure spécifique au sein du mouvement national (l'ERD est actuellement affectée Direction). Une équipe EDRA « filière fiscale » sera constituée.

VOTE: CONTRE CGT, Solidaires Abstention FO, CFTD

Explication: Tout d'abord, la CGT souligne le gros travail fourni par cette équipe. Nous avons constaté, à travers ce bilan, que certains postes ont eu recours à un ou plusieurs ETP en renfort sur l'année 2013. Le déficit d'emplois dans les services est pallié par l'équipe de renfort. Ce n'est pas sa vocation première, c'est à dire le remplacement en cas d'absence ou le renfort en cas de surcharge ponctuelle de travail.

Cela prouve qu'il manque des emplois dans le département.

Conditions de vie au travail: Tableau de bord de veille sociale 2013, Baromètre social, DUERP 2013

3 thermomètres mais le malade n'est toujours pas soigné.

La CGT déplore l'absence du médecin de prévention pour discuter de ces points.

Tableau de bord de veille sociale 2013(TBVS)

C'est un outil de veille active permettant à partir des remontées des services par l'ensemble des acteurs, d'analyser et de suivre les indicateurs prédéfinis : indicateurs relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail, sur les relations professionnelles et les relations sociales.

En 2013 : le nombre de jours de congés ordinaires de maladie s'élève à 6 863 jours (+ 248 jours par rapport à 2012). 21 agents sont en congés longue maladie (hors CLD).

Le niveau des écarts horaires (en volume) est en baisse dans le Morbihan.

Le nombre de fiches de signalement est stable entre 2012 et 2013. Sur les 17 agressions

signalées en 2013, 6 proviennent du CDFP de Lorient.

Nous avons regretté qu'il n'y ait pas de comparaison possible avec d'autres départements. En effet, comment savoir si le Morbihan est dans une situation à peu près « normale » ou pas ?!

– **Le baromètre social :**

Mme FONT nous a présenté les résultats de l'enquête nationale réalisée à la fin de l'année 2013 auprès de l'ensemble des agents de la DGFIP. Par rapport au national, le Morbihan présente une situation plus dégradée.

Les résultats du Morbihan vous ont été envoyés par la section. Ils sont catastrophiques, quasi systématiquement 10 points en dessous du niveau national. Le Directeur a tenté de justifier ce mauvais résultat en parlant du taux de suicide important en Bretagne (sic!) et de la pyramide démographique (beaucoup "d'anciens" donc désabusés). Ce "sondage" confirme en tout cas que les agents ne vont pas bien et cela nous le savons depuis longtemps. La CGT a déclaré qu'il fallait prendre les bonnes décisions : stopper d'urgence les suppressions d'emplois et augmenter les salaires !

Il n'y a pas besoin de baromètre ou de thermomètre supplémentaire: **IL FAUT AGIR!**

– **Le DUERP et le PAP :**

M HAUTIN , l'assistant de prévention, nous a présenté les travaux menés dans le cadre de la mise à jour 2013 du DUERP.

Le groupe de travail a étudié l'ensemble des lignes pour en faire une synthèse (1 645 lignes au total). Il a été décidé de traiter à part les risques psycho-sociaux dans le cadre d'un autre groupe de travail. Ils représentent 790 lignes dans le DUERP.

Ce travail a abouti à la constitution d'un plan annuel de prévention qui fixe le détail des actions et des réalisations à entreprendre au cours de l'année 2013.

Mouvement des Géomètres

2 arrivées dans le département: 1 à Lorient et 1 au STD de Vannes.

Modifications des horaires d'ouverture du CDIF de PLOERMEL, des trésoreries de GUER et LA GACILLY, des trésoreries de GOURIN et de PLOUAY

VOTE CONTRE à l'unanimité des Organisations syndicales pour les postes et service qui réduisent leurs horaires d'ouverture.

ABSTENTION pour Gourin qui ne diminue pas ses horaires mais les aménage.

Calendrier du dialogue social du second semestre 2014

A l'ordre du jour des prochains comités techniques locaux: Suppression de la trésorerie de PLOUAY (Fusion avec HENNEBONT), Fusion SIP/CDIF, Organisation des élections professionnelles du 4 décembre 2014, Bilan de la réorganisation du SIE de Lorient Nord, Réaménagement de l'accueil de Lorient, Bilan de la notation 2014, Bilan du contrôle interne, Bilan de la campagne IR, Point d'étape budgétaire, Rapport annuel du Médecin de Prévention, Bilan et plan d'action du CHS-CT, Ponts naturels 2015.

Vos élus en CTL: Christophe RISSEL, Stéphane GALLAIS, Anouk LE CLOEREC, Ludovic GUIBOUD.