

# Compte rendu du Comité Technique Local du 9 juin 2015

## À l'ordre du jour :

1. Évolution du réseau (pour info)
2. Bilan de la formation professionnelle 2014 (pour info)
3. Plan de formation 2015 (pour avis)
4. Modification des horaires d'ouverture à Lorient et Hennebont (pour avis)
5. Fusion des SPF de Lorient (pour avis)
6. Fusion des secteurs d'assiette à Lorient Sud et Vannes Golfe (pour avis)
7. Bilan de l'équipe de renfort 2014 et nouvelle organisation 2015 (pour info)
8. CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL (Tableau de bord de veille sociale 2014, Duerp 2014-PAP 2015) (pour info)
9. Mouvement des géomètres (pour info)
10. Questions diverses

Nous avons lu une déclaration liminaire que vous trouverez en pièce jointe. Nous y insistons notamment sur le respect du code du Travail en matière de prévention des risques psycho-organisationnels.

## **Evolution du réseau**

L'ensemble des organisations syndicales avait demandé que ce point soit évoqué au tout début du Comité. Le Président a accepté et a passé en revue l'ensemble des projets qu'il souhaite appliquer dans le département au nom de la démarche stratégique.

Concernant les **petits postes** : le Directeur n'a pas de solution pour Le Palais. Il considère que le poste est devenu « dangereux ». Les conditions de travail sont difficiles à Elven et Rohan. En clair, dans les 2 années qui viennent, ils vont fermer. Une réflexion est engagée pour Belz également.

**SPF** : la Direction du Morbihan veut 2 sites, Lorient et Vannes. Ploërmel et Pontivy sont en difficulté. En clair, ils vont fermer, non pardon, fusionner (pas de calendrier). La Direction Générale veut un seul SPF par département.

**SIE** : le Directeur n'est pas pressé de bouger. Les petites structures sont en difficulté mais si on peut, on tient.

**SIP** : pas de difficulté mais il faut fusionner des secteurs (comme à Lorient Sud et Vannes Golfe).

**SIP/CDIF** : pas de signal de la DG pour la fusion. La Direction considère que si le département disposait d'un PELP, les travaux liés à la révision seraient facilités. La CGT a rétorqué que tout dépend de la taille de la cellule et que ce n'est certainement pas la meilleure solution.

**SPF/Pôle enregistrement** : dans l'attente pour le moment.

**Réseau des trésoreries** : la refonte de l'intercommunalité aura des conséquences. Le seuil de 20 000 habitants va faire bouger les lignes mais il faut attendre que la loi soit votée.

Le Directeur a également déclaré que Guéméné est voué à disparaître mais pas de calendrier.

Il a insisté sur Gourin et sur la nécessité de renforcer ce poste dont la présence dans le secteur est vitale.

**Contrôle fiscal** : aucun projet en cours pour une régionalisation.

Nous y voyons enfin un peu plus clair sur les projets du Directeur. Ce qui est annoncé est un véritable démantèlement du réseau, des missions de la DGFIP. La situation est anxiogène et les agents sont inquiets, ils ont par ailleurs besoin d'un calendrier clair. Le service public est en danger.

Info reçue après le CTL : la mission juridictionnelle sera revue au 1/9/2016. Le traitement du contentieux juridictionnel administratif de première instance sera confié à des pôles dédiés au sein de la division des affaires juridiques, à proximité des juridictions, donc Rennes pour le Morbihan.

Nous n'avons pas pu en parler lors du Comité puisque le Directeur ne nous a pas donné l'info !

Nous ne connaissons donc pas les conséquences de ce transfert sur la division.

---

## ***Bilan de la formation professionnelle 2014 et Plan de formation 2015***

### **– Bilan de la formation professionnelle 2014**

Mme SALAUN nous a présenté le bilan de la formation 2014. La formation continue (en cours de carrière) représente 91 % de l'activité, la préparation aux concours et la formation initiale sont aussi des missions de la forpro.

Nous avons fortement regretté qu'en 2014, l'initiation aux CVT et la formation risques professionnels n'aient pas été réalisées pour les cadres A+ et A encadrants, faute de formateur.

Par contre, la formation déontologie et protection de l'agent a été réalisée sans problème...

La CGT se demande toujours si l'amélioration des conditions de travail est une réelle priorité pour la DG.

Beaucoup de formations en ligne ont été proposées en 2014, beaucoup trop. La CGT privilégie les formations en présentiel.

Cependant, si vous avez loupé une e-formation qui vous intéressait, vous avez la possibilité de vous y inscrire en consultant le catalogue disponible sur Ulysse.

### **– Plan de formation 2015**

Concernant CHORUS FDD, la CGT a demandé que cette application soit complètement refondue voire remplacée par une autre, en raison de sa complexité. Il faut en effet savoir que certains collègues ne demandent plus le remboursement de leurs frais, c'est inacceptable. La Direction nous a confirmé que la division du Personnel était disponible pour répondre aux difficultés des collègues.

Concernant le stage Gespro CFE, nous avons à nouveau dit notre désaccord sur la formation de 2 agents par service, c'est insuffisant. La Direction devrait proposer une nouvelle formation mais pas pour tous les agents des SIE. Pour les « gestionnaires », seule une information pourrait être dispensée.

Les mouvements étant désormais complètement défiliarisés, un parcours de formation obligatoire sera proposé à tous les agents changeant de filière.

Le plan de formation proposé pour 2015 est particulièrement mince. Mme SALAUN nous a expliqué qu'il n'y avait pas eu beaucoup de remontées dans l'outil GASEL. Nous rappelons qu'une des possibilités de demander une formation est de l'exprimer dans le cadre des entretiens d'évaluation. Cela a-t-il été fait partout ?

À noter également qu'il y a de moins en moins d'inscrits au concours. Il nous semble que cela est

surtout lié aux mouvements de mutations qui sont de moins en moins « fluides ». En clair, les suppressions d'emplois diminuent les chances de revenir dans son département et sa résidence.

Pour l'avenir, la CGT craint également que les nouvelles modalités de remboursement pour passer les concours soient également un frein.

**VOTE** : ABSTENTION à l'unanimité des 4 OS. Nous estimons, entre autres, qu'il y a beaucoup trop de e-formations.

---

### **Modification des horaires d'ouverture à Lorient et Hennebont (2e présentation)**

C'était le « 3ème débat » sur les horaires d'ouverture. En intersyndicale, nous avons remis les pétitions qui ont été massivement signées par les usagers et les contribuables lors de la journée d'action du 12 mai dernier. L'ensemble des OS a demandé l'abandon de la réduction des horaires d'ouverture, le Président a refusé. On ne tient pas compte de l'avis des usagers ni de celui des agents où pourtant on nous avait promis une concertation, la direction nous a répondu qu'elle était « informelle ».

La mise en œuvre est prévue au 1er juillet 2015, vous pouvez déjà voir sur les différents imprimés utilisés dans les services que la Direction avait déjà anticipé. Il faudra aller chercher les horaires sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr) !

Alors que les avis d'imposition IR sortiront très tôt cette année, la Direction refuse de changer les horaires au mois d'août, nous serons fermés le mercredi.

L'accueil du public fait partie de nos missions, la CGT a insisté sur l'importance de l'humain et sur ce recul du service public. Il est trop tôt pour dire que cette réduction ne bouleversera pas les conditions de vie au travail.

La Direction n'en avait pas parlé jusqu'à maintenant, mais elle nous a avoué qu'elle n'avait plus les moyens de faire des permanences dans les maisons de retraite par exemple. Elle veut mieux cibler les populations en difficulté et la complexité. L'objectif est d'y retourner mais nous avons demandé quand cela serait-il possible ? Pas de réponse.

**VOTE** : CONTRE à l'unanimité

---

### **Fusion des SPF de Lorient**

La Direction nous a remis cette fois-ci des documents beaucoup plus détaillés sur le projet de fusion.

A travers cette fusion, la Direction a la volonté de ne pas détricoter le pôle enregistrement quand arrivera le rapprochement. Il n'y a pas d'impact immobilier.

Avant d'arriver à la fusion, il y aura une étape : la gestion conjointe au 1/9/2015. Cela a pour conséquence, la suppression d'un poste A+ et posera la question de la gestion de 2 chefs de contrôle dans un même service. A terme, vu la taille du service, c'est un cadre A qui prendra le poste mais, d'après la Direction, cela ne signifie pas la suppression du cadre B.

Il est impossible, pour le moment, de fusionner les bases FIDJI mais elles seront quand même regroupées sur une même base au niveau national. Le bloc Fidji a été aménagé pour recevoir MOOREA, le module comptable évoluera pour ne pas avoir à se servir de MEDOC.

Il faut savoir que les agents des SPF et des PE n'ont pas le même module indemnitaire, des discussions sont donc en cours pour harmoniser cela.

Vous l'avez lu au début de ce compte rendu, le rapprochement SPF/PE dans le département aura pour conséquence la suppression des SPF de Pontivy et Ploërmel. Par contre, « au jour d'aujourd'hui », la Direction est incapable de nous fournir un calendrier...

**VOTE** : CONTRE à l'unanimité

## **Fusion des secteurs d'assiette à Lorient Sud et Vannes Golfe**

### **SIP LORIENT SUD**

Passage de 4 à 3 secteurs par fusion des secteurs d'assiette d'Hennebont et Port Louis.

Elle est dictée par les suppressions d'emplois.

Il y aura donc des mouvements de personnels, des changements de secteurs et quelques aménagements immobiliers à prévoir.

Nous avons exigé que ce projet soit examiné en CHS-CT afin d'examiner précisément les conditions de travail des agents. En effet, ils vont travailler sur de grands plateaux et nous y sommes absolument opposés. Il va falloir améliorer ce projet.

Des groupes de travail sont convoqués en juin pour travailler sur ce sujet.

Il n'y a pas de redécoupage de secteurs, pas de transfert de communes mais le nombre d'articles par agent sera revu (attente des résultats des mouvements de mutations, réunion en septembre).

L'objectif est de trouver un équilibre entre les secteurs.

La cellule CSP aura le choix de quitter son actuel bureau ou de migrer vers les bureaux du secteur Port Louis laissé libre.

Le local syndical devra déménager.

La mise en place officielle ne pourra intervenir qu'au 1er janvier 2016 mais les agents ont émis le souhait d'une installation anticipée au cours du dernier trimestre 2015.

**VOTE** : CONTRE à l'unanimité (avec motivations différentes selon les OS).

L'avis du CHS-CT n'a pas été donné, nous n'avons donc pas tous les éléments. Cette fusion est dictée par les suppressions d'emplois. A ce stade, la Direction aurait du nous présenter son projet pour information et non pour avis.

### **SIP VANNES GOLFE**

Passage de 3 à 2 secteurs : Vannes Est et Vannes Ouest

Regroupement des 2 portefeuilles du recouvrement dans un bureau unique (ex-secteur Vannes Mairie).

Il y a des conséquences immobilières :

- Pour les secteurs d'assiette, le réaménagement nécessite la suppression d'une cloison sans amiante
- Seuls le caissier et le comptable resteraient à leur place
- Le service courrier descendrait au rez-de-chaussée
- Le 3e bureau pourrait être affecté à la FI

Tous ces réaménagements devront être examinés par le CHSCT, la question du travail en plateau se pose également avec toutes les nuisances que cela peut engendrer.

Sachant que le déménagement à Troadec est prévu au plus tôt fin 2017, début 2018, il n'y aura pas beaucoup d'argent pour ce projet.

Les agents ont travaillé sur la répartition des charges.

La mise en place est prévue au 1er janvier 2016.

**VOTE** : CONTRE à l'unanimité (avec motivations différentes selon les OS).

L'avis du CHS-CT n'a pas été donné, nous n'avons donc pas tous les éléments. Cette fusion est dictée par les suppressions d'emplois. A ce stade, la Direction aurait du nous présenter son projet pour information et non pour avis.

Point positif par contre, les fiches d'impact sont désormais systématiquement fournies.

Nous tenons à votre disposition, si vous le souhaitez, les documents de travail ainsi que les plans.

M. LAVOUE nous a de nouveau parlé des problèmes qu'engendre la sectorisation (portefeuilles),

de la progression de la télédéclaration. Pour lui, la problématique est la même que dans les SIE, nous pouvons donc en conclure que des évolutions dans l'organisation du travail sont à venir.

---

## **Bilan 2014 équipe de renfort et nouvelle organisation au 1/9/2015**

### **- Bilan équipe de renfort 2014**

À noter que certains postes ne la demandent jamais.

D'autres sont de très gros consommateurs comme Lorient collectivités, Vannes Menimur, Vannes Municipale ou Le Palais...Cela représente 2 660 jours d'intervention soit l'équivalent de 12 emplois ETP.

L'équipe de renfort fournit un gros travail. Nous avons constaté, à travers ce bilan, que certains postes ont eu recours à 1 ou plusieurs ETP en renfort sur l'année 2014. 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.

### **- Nouvelle organisation de l'équipe départementale de renfort au 1<sup>er</sup> septembre 2015**

La CGT a déclaré que la constitution de cette nouvelle équipe répondait en partie à une de nos revendications mais certainement pas en prélevant sur des effectifs déjà existant.

14 ex-EDRA fiscaux et 14 agents filière GP composent cette équipe. La Direction tiendra compte de l'expérience et du parcours de l'agent.

Nous avons demandé quel sort réservait la Direction aux EDRA (côté filière fiscale) qui ne peuvent faire preuve de mobilité ?

La Direction locale a demandé à la Direction Générale la possibilité de ne plus verser la prime si les EDRA ne bougent pas, en accord avec les agents.

Il faudra que ces agents fassent une demande de mutation pour sortir de l'EDRA. Cette période intermédiaire est difficile à gérer, des collègues veulent en sortir, d'autres veulent y rentrer.

Sauf circonstances particulières, une mission a vocation à être d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable le cas échéant.

L'équipe de renfort est rattachée à la Direction, l'entretien d'évaluation ne se tiendra donc pas avec le chef de service mais la division du Personnel. Un compte rendu de mission est, par contre, systématiquement rédigé par le chef de service.

Une réunion d'information pour la nouvelle équipe EDR est prévue le jeudi 25 juin.

---

## **CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL**

La Direction nous a présenté le TBVS 2014 (tableau de bord de veille sociale) ainsi que le DUERP et le PAP.

### **- TBVS**

Le tableau dénombre 6 393 jours de congés ordinaires de maladie. Le nombre de congés maladie de courte durée (< ou = à 5 jours se trouve en augmentation). Cette évolution s'explique par la comptabilisation dans ces congés, des congés maladie fractionnés et par l'augmentation du nombre de prolongations.

En matière d'écêtements, la tendance baissière constatée l'an dernier se poursuit, avec un volume d'heures écâtées enregistrant une baisse significative de 20 % en 2014.

Le nombre de signalements d'agression est en forte hausse (33 contre 17 en 2013) dont 4 signalements ayant été effectués pour des actes de violence verbale entre collègues !

Le taux de refus de participation à l'entretien s'établit à 10,88 %. Le nombre de recours hiérarchique est en baisse significative (de 51 en 2013 à 34 en 2014). Le nouveau système imposé par la Direction Générale avec l'introduction du recours hiérarchique commence à porter ses fruits : de moins en moins de recours sont déposés par les agents.

Un groupe de travail issu du CHSCT et consacré aux risques psycho-sociaux a été mis en place au cours de

l'année 2014. Il a décidé l'instauration d'espaces de dialogue.

### **-DUERP et PAP**

Ces documents ont été examinés en CHSCT. Les organisations syndicales ont émis un avis positif sur la prise en compte des risques physiques liés à l'immobilier et aux risques routiers mais ont souligné qu'ils étaient toujours dans l'attente de réponses concrètes concernant la prise en charge des risques psycho sociaux. Le CHSCT reste sans véritables moyens pour accomplir l'ensemble de ses missions.

Comme nous l'avions déjà dit, beaucoup de thermomètres à notre disposition pour mesurer l'état de santé physique et mentale des agents de la DGFIP mais peu ou pas de mesures concrètes. Nous pouvons légitimement nous demander si l'amélioration des conditions de vie au travail est une priorité pour notre Direction...

---

### **Mouvement des Géomètres**

2 collègues sont affectés à Lorient, 1 à Ploërmel et 1 ALD sur Vannes.

---

### **Questions DIVERSES**

La CGT a posé les questions suivantes :

#### **– Ouverture de l'apprentissage à la Fonction Publique**

Le gouvernement a décidé d'ouvrir l'apprentissage à la Fonction Publique. Dans ce cadre, la DGFIP doit accueillir des apprentis en 2015 et 2016. Le Morbihan est-il concerné et quelles sont les modalités de recrutement ?

Réponse : le département pourrait se voir attribuer 1 ou 2 contrats maximum. Il s'agit de contrats en alternance touchant un public bac+2 pour une durée de 1 ou 2 ans.

#### **– Non-titulaires**

Nous souhaitons qu'un point soit fait lors d'un prochain Comité sur ces personnels dont nous ne parlons jamais, alors qu'ils travaillent tous pour la DDFIP.

#### **– Retenue à la source**

Cette annonce remet tout en cause dans les SIP : le calendrier, les missions y compris l'accueil et le réseau.

Il est urgent de tout stopper.

---

Vos élus en CTL : Christophe RISSEL, Patricia RETIF, Stéphane GALLAIS, Ludovic GUIBOUD