



LA FEUILLE INFO

Le journal de la CGT Finances Publiques de Saône et Loire

Juin 2017 n°104

Compte-rendu du Comité Technique Local du 1^{er} juin 2017

Objet : Convocation au Comité Technique de Saône-et-Loire

Le Comité Technique de Saône-et-Loire se réunira le 1^{er} juin 2017 à 9h30 à la Cité administrative de Mâcon, salle 1. Ce CTL est susceptible de se tenir sur la journée.

L'ordre du jour est le suivant :

- Point 1 : Projet d'arrêté relatif au SPF-E (pour avis)
- Point 2 : Projets immobiliers à Mâcon : Cité administrative et site Lamartine (pour avis)
- Point 3 : Présentation des résultats du baromètre social
- Point 4 : Synthèse du tableau de bord de veille sociale 2016
- Point 5 : Présentation du plan annuel de prévention 2017
- Point 6 : Bilan de la formation professionnelle 2016 (pour information) et plan local de formation 2017 (pour avis)
- Questions diverses



Les élus CGT Finances Publiques : Nadine Berthod (titulaire) Thomas Gilles (titulaire), Lidwine Auboeuf (suppléance de Pierre BADEY), Sabine Blanc (experte)

Préambule :

Eliane Simon présente son nouvel adjoint, Laurent Chaintreuil, AFIP, à qui elle a confié les missions « *pilotage, stratégie, réorganisation du réseau* » et qui agira aussi dans les autres domaines en tant que de besoin, hors le domaine des RH.

Point 1 : SPF-E

Présenté par Jérôme Lanzini qui indique :

- l'arrêté (joint aux documents techniques) permet de désigner le comptable et établit la base juridique du recouvrement ;
- il décline la note de novembre 2016 ;
- présentation des créances prise en charge par cette nouvelle structure ;
- présentation des transferts de charge entre structures comptables (SIE, SPF etc.).

Un Groupe de Travail est prévu.

Les Organisations Syndicales interviennent sur la problématique des effectifs du Service de Publicité Foncière de Mâcon et des réorganisations qui vont intervenir.

Réponse d'Eliane Simon :

- chaque agent gardera sa spécialité ; ceux en charge de l'enregistrement comme ceux de la publicité foncière.
 - la configuration du nouveau service sera semblable à celle que connaissent les SIP qui ont un service foncier et où les missions sont exercées distinctement.
 - pour la question de la tension sur les effectifs, elle rappelle que la référence en la matière est le TAGERFIP ;
- Il faudra voir au moment des mutations dans quelle mesure les emplois seront comblés, mais il n'en reste pas moins qu'à ce jour la SPF de Mâcon bénéficie d'agents en surnombre ;
- Il n'y a pas de solution aux absences imprévues (congé maladie, temps partiel) qu'il lui est impossible de combler.

VOTE : pour : 0
 contre : **1 (CGT)**
 abstention : 2 (Solidaires, FO)

Point 2 : Projet immobilier

Mme Simon présente le contexte de cette présentation d'un nouveau projet :

- contraintes initiales liées au déménagement et à l'installation du PGF ;
- contraintes liées aux besoins du PRS, à la restructuration de la SPF-E.

Elle précise que, dans la mesure du possible les implantations devraient être réalisées au 01/09. Si cela n'était pas possible, les services resteraient implantés aux lieux de leur situation actuelle dans l'attente de la réalisation des travaux. La DDFIP souhaite éviter des déménagements multiples des services dans des espaces dit « zones tampons ».

L'avis défavorable du bureau SPIB2C, pour l'utilisation des 270 m² de l'espace actuellement occupé par l'Éducation Nationale à la Cité Administrative de Mâcon, a conduit la DDFiP à revoir entièrement sa copie.

La présentation du projet a été effectué aux chefs de services concernés le 10/05/2017, charge à eux d'en informer leurs équipes.

Le projet est ensuite présenté par Didier Hennequin :

- lecture et analyse des plans du projet de réaménagement de la Cité Administrative ;
- lecture et analyse des plans du projet de réaménagement du site Lamartine ;
- contrainte plus forte sur le temps disponible pour les réaliser ;
- contrainte budgétaire identique au 1^{er} projet ;
- espace Éducation Nationale abandonné ;
- création d'un espace « Contrôle » avec PCE et BDV ;
- quelques aménagements pourraient résulter du résultat du mouvement de mutations, mais à la marge ;
- les devis sont en cours auprès des entreprises ;
- volonté d' « internaliser » certaines prestations.

Pierre Hendoux évoque la difficulté d'entreprendre des travaux en été (période de congé des entreprises de BTP et des agents ...)

Questions soulevées par les OS :

- bruit de la ventilation aux emplacements futurs du service des Domaines, et de la cellule CSP du SIP.
- matériels, informatique, électricité etc.
- problématique du stationnement des voitures pour les agents du site Lamartine,
- problématique de l'éloignement du RESCAM.

Elles notent une plus grande cohérence de ce projet, au regard de celui proposé initialement.

Réponse de Mme Simon :

- pas de traitement différencié avec les agents actuellement en place sur le site Lamartine sur la question du stationnement et de la cantine ;
- apprécie d'avoir l'ensemble des services « Directions » sur un seul site, même si concomitamment les Domaines rejoignent la Cité.

Didier Hennequin revient ensuite sur le déménagement du PGF et des préparatifs nécessaires (archivage etc.)

VOTE : pour : 0
 contre : 0
 abstention : **3 (CGT, Solidaires, FO)**

Point 3 : Baromètre social

Mme Simon indique que le baromètre social est le résultat d'une enquête qui fait ressortir un « *ressenti* ». Elle fait le parallèle avec 2015 et constate une tendance à la baisse dans le 71. Baisse également constatée à l'inter-région et au plan national.

Le 71 est positionné dans la moyenne, sans anomalie atypique (« ventre mou » des indicateurs).

Didier Hennequin précise par ailleurs :

- un fort taux de participation (54%) même si en baisse ;
- une forte proportion d'agents « NSP » ;
- cette enquête concerne tous les agents (A, A+, Direction, B, C) et tous les services.

Il en tire des enseignements positifs à propos de :

- l'attachement aux valeurs et métiers de la DGFIP ;
- la satisfaction dans les outils, dans l'information, dans la formation des agents ;
- les bonnes relations avec la hiérarchie de proximité (les chefs de service).

Il en tire des enseignements négatifs à propos de :

- la charge de travail, le stress ;
- les difficultés de l'accueil du public ;
- les Conditions de Vie au Travail ;
- un fort pessimisme de l'avenir au sein de la DGFIP ou de la structure, et dans les perspectives personnelles des agents.

Il évoque un plan d'action à mettre en œuvre par la DDFIP, et indique que ces sujets retiennent toute l'attention et la recherche de solutions.

Les Organisations Syndicales évoquent les difficultés de positionnement des agents qui transparaissent dans les résultats parfois contradictoires de l'enquête, et notamment :

- l'abandon de certaines tâches, et de missions ;
- la priorisation de leurs tâches décidée souvent seul, en l'absence de directives précises ou de réflexion approfondie sur l'organisation du travail résultant des suppressions d'effectifs ou des restructurations.

Didier Hennequin répond que les modalités d'organisation sont discutées avec les chefs de service à l'occasion de leurs dialogues de gestion, et il note la baisse significative du nombre des indicateurs.

Eliane Simon reprend que, hormis pour les BDV qui ont un objectif chiffré (nombre de vérification à réaliser dans l'année), les objectifs ne devaient pas être chiffrés de manière individuelle. Pour elle, cette notion d'objectif chiffré doit être relative.

Elle insiste sur la nécessité de regrouper les petits services entre eux pour rendre plus efficient la gestion des effectifs et la répartition du travail dans une équipe.

Elle insiste également sur la notion de « *ressenti* » que révèle cette enquête, et notamment devant la notion d' « effectifs » dans les services.

Elle nuance notamment la notion de « travail exhaustif », et cite par exemple :

- le contrôle de la dépense,
- le contrôle sur pièce.

Les OS interviennent pour indiquer que cette notion d' « exhaustivité » n'a jamais réellement été réalisée. Elles précisent également qu'il y a une déclinaison individuelle et individualisée des objectifs à travers la pratique de



l'entretien individuel.

Enfin, la tension des effectifs et la réalisation des missions est aussi difficile sur les gros sites que sur les petits. La solution est peut-être ailleurs.

Eliane Simon précise et insiste sur le fait qu'on ne doit pas chiffrer des objectifs au niveau individuel et à fortiori à l'issue de l'entretien individuel.

Les OS en prennent bonne note.

Point 4 : le Tableau de Bord de Veille Sociale

TBVS :

Patricia Chaintreuil présente le tableau et analyse les indicateurs, en précisant qu'il s'agit de situations passées (au cours de l'année 2016) dont la solution est déjà réalisée ou en cours.

Le TBVS permet d'individualiser la personne en cause dans tel ou tel indicateur (écrêtement, congé maladie etc.) et de faire la différence entre un marqueur social et une situation individuelle.

Une OS note que 75 % des agents ont un CET et fait un lien entre ces CET et un nombre d'ETP-agent.

Patricia Chaintreuil redit que la DDFiP s'attache aux règlements des situations individualisées et ne souhaite pas passer plus de temps sur une analyse statistique plus fine.

Elle précise que les chefs de service concernés par les situations individuelles sont interpellés par la DDFiP pour qu'ils s'adressent aux agents concernés (exemple : SPF, Trésorerie Municipale etc.)

Elle évoque des situations de type « addiction » au travail, et toujours des situations individualisées.

Eliane Simon précise que les services RH n'attendent pas le bilan annuel pour agir, et que les situations sont envisagées au fur et à mesure de leur mise en lumière.

Patricia Chaintreuil insiste sur la nécessaire « remontée » des informations à la Direction, des « comportements problématiques » notamment via les chefs de services.

En cas de difficulté à passer par le chef de service, elle précise la saisine possible de l'assistant de prévention, de l'existence d'une fiche de signalement, de la possible intervention des OS etc.

Point 5 : présentation du plan annuel de prévention

- Il s'agit de la campagne 2016/2017

- Actualisation des données à l'occasion du GT de janvier 2017.

- Projet soumis et validé par Eliane Simon.

- Action mises en œuvre en vue de la réduction des risques :

- achat de matériels ;

- intervention de l'assistant de prévention ;

- sécurité des agents (électricité etc.)

Eliane Simon précise que :

- les DDFiP sont « comptables » des résultats du PAP.

- les actions doivent être « réalistes » et « réalisables » (exemple d'action irréalistes et irréalisable : demander des créations de poste ou des suppléments d'effectifs)

- un gros effort de présentation a été fait pour rendre le document plus lisible.

Point 6 : Bilan de la formation professionnelle 2016 et présentation du plan local de formation 2017

Patricia Chaintreuil et Françoise Cruchaudet présentent le résultat :

- du contexte 2016,

- des actions de formation proposées,

- des bénéficiaires concernés,

- de l'analyse de l'activité

- de l'e-formation

Etc.

Eliane Simon précise que le plan de formation prévoit les grandes orientations, et note l'équilibre des formations entre les filières (GP et filière fiscale).

Ce plan n'est pas figé et pourra évoluer au fur et à mesure des besoins exprimés.

Patricia Chaintreuil indique la nécessité d'affiner les profils des stagiaires en fonction de leurs niveaux de compétences.

Les OS font remarquer que c'est la première fois qu'elles sont sollicitées par un vote sur ce sujet.

VOTE : **pour** : **2 (Solidaires, CGT)**
 contre : **0**
 abstention : **1 (FO)**

Questions diverses

1/ EDD :

La CGT interroge la DDFIP sur les suites de l'EDD à communiquer aux OS.

Patricia Chaintreuil répond que :

- un nouveau protocole est toujours en cours de rédaction ;
- qu'un GT est prévu sur le sujet ;
- que le relevé des dialogues est conservé par la DDFiP car les propos retracés ne permettent pas d'avancer sur la question posée.
- qu'il faut aller « de l'avant ».

Eliane Simon conclut en insistant sur le fait qu'il n'y a aucune volonté de sa part de cacher quoi que ce soit, et qu'elle agit dans le but de protéger les agents.

2/ Le Prélèvement à la Source :

Les OS interrogent la DDFiP sur l'avenir du PAS.

Eliane Simon et Laurent Chaintreuil répondent qu'en l'état actuel des choses :

- une loi a été votée par le parlement ;
 - certains décrets ont été publiés ;
 - qu'en conséquence, les dispositions sont mises en œuvre pour respecter la loi.
- Seule une autre loi pourra défaire celle existante.

Une ordonnance pourra éventuellement mettre la loi en suspend ou reporter son exécution.

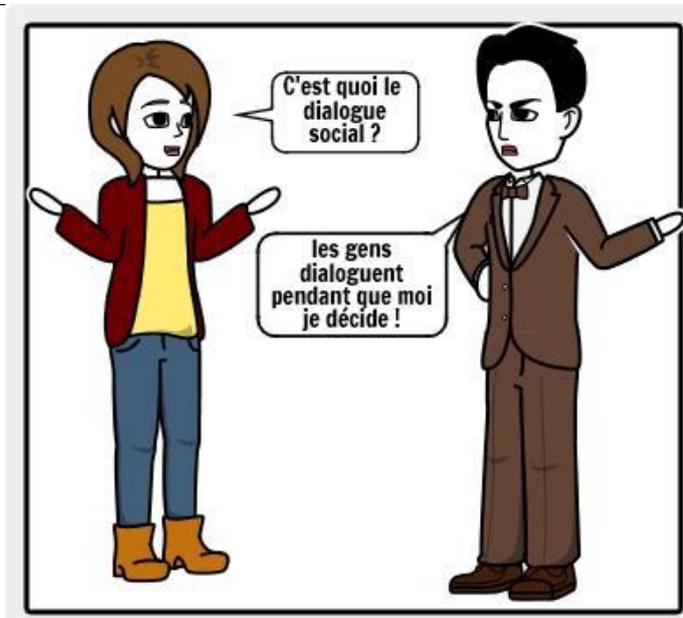
Un audit serait attendu au mois de juin 2017 mais dont personne ne connaît l'objet, ni l'étendue.

3/ Le ménage à Charolles :

Une OS évoque la diminution du nombre de jour consacré au ménage par l'entreprise qui en a la charge.

Pierre Hendoux indique qu'il suit ce dossier.

La séance est levée à 13h15



Les CAPL mouvements de mutations A, B et C auront lieu le 6 juillet 2017