



## **DIRECTION DEPARTEMENTALE DES FINANCES PUBLIQUES DE L'ORNE**

### **REUNION DU COMITE TECHNIQUE LOCAL**

#### **PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 27 AVRIL 2017**

Le Comité Technique Local s'est réuni le **jeudi 27 avril 2017**, à la DDFIP de l'Orne, à Alençon, sous la Présidence de M. GUILLON, dans la formation suivante :

#### **REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION :**

M Laurent GUILLON, Directeur départemental, Président ;  
M Marc BORREDON, Adjoint au Directeur départemental, Président ;  
Mme Annick GENIN-TOUREL, Responsable de la MDRA ;  
M Pierre GABELLE, Responsable du Pôle Gestion fiscale ;  
M Cédric CHOPLIN, Responsable du Pôle Pilotage et Ressources ;

Experts pour l'administration :

M Eric FAUDEMÉR, responsable de la Division RH / Formation ;  
M David SOLER, auditeur ;

#### **REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL :**

##### **Au titre du syndicat FO DGFIP**

- M Olivier GAUDRON, titulaire,
- M Thierry DELAUNE, titulaire,
- M. Bruno VILLAIN, suppléant avec voix délibérative en remplacement de Mme ROBIN ;

##### **Au titre du syndicat Solidaires Finances publiques**

- M. Michel LESUR, titulaire ;
- M Lionel LECHEVALLIER, titulaire ;
- M. Christian VAN PARYS, suppléant ;

##### **Au titre du syndicat CFDT Finances publiques**

- Mme Marie-Christine QUENTIN, titulaire ;
- M Jacques HUET, suppléant ;

##### **Au titre du syndicat CGT Finances publiques**

- Mme Laetitia JUIGNET, titulaire,
- M Jean – Jacques OESINGER, suppléant.

*Secrétariat* : Mme Cécile JOUVENCEL.

*Secrétaire adjoint* : M Michel LESUR (Syndicat Solidaires Finances publiques)

**L'ordre du jour est le suivant :**

1. Adoption du nouveau règlement intérieur des CTL (Avis) ;
2. Projet d'arrêté relatif à la mise en place du SPF-E et recouvrement de certaines créances (Avis) ;
3. Bilan formation professionnelle 2016 et plan départemental 2017 (Information) ;
4. Information sur les gels d'emplois (Information) ;
5. Présentation du TBVS 2016 (Information) ;
6. Les conventions de Maison de service au Public Postale (MSPP) (Information) ;
7. Services civiques : expérimentation de tenue dédiée (Information) ;
8. Questions diverses.

\*\*\*\*

Après avoir constaté que le quorum est atteint, le Président ouvre la séance à 13h30.

Déclarations liminaires:

Une déclaration liminaire intersyndicale est lue par M Olivier GAUDRON.

Le Président remercie les organisations syndicales pour le dialogue social de qualité qui est instauré dans le département.

Le Président indique être toujours à la disposition des représentants du personnel pour les échanges qui s'avèrent nécessaires.

Concernant les modifications relatives au règlement intérieur des CTL, le Président prend note des remarques des organisations syndicales qui seront relayées au niveau national.

M OESINGER fait remarquer qu'une demi-journée correspond environ à 3h30 de travail. Ces nouvelles dispositions constituent une restriction des droits syndicaux.

Le Président souhaite, qu'en tout état de cause, le temps des réunions permette à chacun de s'exprimer. S'il n'y a pas la possibilité de traiter les sujets dans le temps nécessaire, les sujets de l'ordre du jour seront différés vers un autre CTL. Le Président compte faire preuve, comme cela a toujours été le cas, de respect, de prévention et de précaution vis-à-vis des organisations syndicales.

Le Président indique que les résultats du baromètre social viennent de lui être communiqués : le taux de participation pour le département de l'Orne est de 68 % alors qu'il est de 44 % au niveau national. Il remercie les agents d'une telle participation. Les résultats seront l'objet d'une attention particulière, le taux de représentativité étant particulièrement élevé.

Un point sera traité en question diverses à la demande d'une organisation syndicale : le plan de lutte contre la radicalisation.

### QUESTION N°1 : Adoption du nouveau règlement intérieur des CTL (pour avis)

M CHOPLIN détaille les principaux changements relatifs au règlement intérieur des CTL :

- le périmètre des convocations : sont convoqués les représentants titulaires ou suppléants avec voix délibérative ;
- les suppléants qui ne siègent pas en remplacement d'un titulaire empêché ne seront pas remboursés de leurs frais de déplacement ;
- la réglementation de la DGFIP s'aligne avec la réglementation de droit commun, à savoir : la durée des autorisations d'absence accordées ne peut être inférieure à une demi-journée ni excéder deux journées.

Le Président estime que la durée prévisible de la réunion est toujours arrondie à la demi-journée : il faut prendre de la hauteur de vue par rapport aux textes.

M OESINGER et Mme JUIGNET font remarquer que pour une réunion comme celle d'aujourd'hui, il est impossible de faire la préparation et le compte rendu de la réunion en une demi-journée.

M GAUDRON indique que sur une enveloppe de deux jours, cela était cohérent.

M VAN PARYS demande si le responsable de service peut refuser au suppléant de se rendre au CTL sur la base de l'article 6 du règlement ?

Le Président répond que dès lors que le suppléant siège, même s'il n'a pas voix délibérative, le responsable de service ne peut s'opposer à la participation du représentant du personnel à la réunion.

M BORREDON fait remarquer que la participation à la réunion reste un droit, même s'il n'y a pas de convocation et de remboursement des frais de déplacement.

M VAN PARYS fait remarquer qu'actuellement, il n'y a pas d'abus et que le code agora ne descend pas en deçà de la demi-journée. Souvent, pour une réunion le temps forfaitaire de 7h42 est largement dépassé, entre la durée du trajet, celui de la réunion, celui de la préparation.

Mme QUENTIN indique que les représentants syndicaux vont demander à organiser des CTL sur une journée complète. Il est dommage que ce changement de réglementation vienne créer des tensions qui n'existaient pas auparavant. On durcit le dialogue social pour rien et c'est dommage.

M VAN PARYS s'accorde pour dire qu'ils vont appliquer la réglementation stricto sensu, alors que cela se passait bien et sans abus avant.

Le Président estime que s'il faut organiser des CTL sur la journée, il est prêt à le faire. Il ne veut pas que cela obère le dialogue social dans le département. Il admet que l'aspect comptabilité des absences est compliqué, mais la restriction sur l'aspect suppléance ne le choque pas.

M VAN PARYS demande si le suppléant peut être un expert.

M CHOPLIN répond par la négative : un expert ne peut être membre de l'instance.

Mme QUENTIN indique que l'effet risque d'être inverse car au lieu d'être absent 1,5 jours, les représentants le seront peut-être trois. Or, la circulaire pointait un contexte budgétaire et de réduction des effectifs. De ce point de vue, les bénéficiaires recherchés risquent d'être inexistantes.

Pour M OESINGER, la DG cherche à boycotter le dialogue social.

Le Président assure que l'administration a pu se réformer grâce au dialogue social. La Direction va mieux quand le dialogue social va bien, même avec des éléments de désaccord. Celui-ci a un rôle très important par rapport à la Direction, dans le cadre des décisions à prendre : il apporte un éclairage, une perception différente. Le Président souhaite conserver un dialogue social de qualité et souhaite trouver une organisation cohérente pour tous.

#### **VOTE SUR L'ADOPTION DU NOUVEAU REGLEMENT INTERIEUR DES CTL:**

Pour :	/
<b>Contre:</b>	<b>à l'unanimité</b> FO DGFIP : 3 SOLIDAIRES Finances publiques : 2 CGT Finances publiques : 1 CFDT Finances publiques : 1
Abstention :	/

QUESTION N°2 : Projet d'arrêté relatif à la mise en place du SPF-E et recouvrement de certaines créances (pour avis)

Mme GENIN-TOUREL présente ce point. A l'occasion de la mise en place des services de publicité foncière et d'enregistrement (SPFE) et des services départementaux d'enregistrement (SDE), l'instruction 2016-04-6316 du 15 novembre 2016 a précisé les modalités pratiques de mise en œuvre des procédures de recouvrement des créances patrimoniales applicables dans ces services. Dans ce cadre, le recouvrement de certaines créances continuera d'être assuré par le SIE d'Alençon, ex-pôle enregistrement du département.

Il s'agit de sécuriser juridiquement le dispositif pendant la période transitoire, en attendant la mise à disposition d'un module permettant une gestion informatisée de ces créances dans les SPFE.

M OESINGER demande combien de temps va durer cette période transitoire ?

Mme GENIN-TOUREL répond que cela dépendra de la fiabilisation de l'applicatif. Il s'agit d'un dispositif mis en place nationalement, et décliné au niveau local.

M HUET demande pourquoi ce dispositif technique requiert un vote en CTL ?

M BORREDON répond qu'il s'agit d'un point particulier de l'ASR qui impose de laisser certaines créances de manière transitoire au SIE et un vote est donc requis.

**VOTE SUR LE PROJET D'ARRETE RELATIF À LA MISE EN PLACE DU SPF-E ET LE RECOUVREMENT DE CERTAINES CRÉANCES**

Pour : /

**Abstention: à l'unanimité**

FO DGFIP : 3

SOLIDAIRES Finances publiques : 2

CGT Finances publiques : 1

CFDT Finances publiques : 1

Contre : /

### QUESTION N°3 : Bilan de la formation professionnelle 2016 et plan départemental 2017

M FAUDEMÉR évoque quelques éléments de contexte.

Il intervient sur le passeport de formation, qui constitue un triple engagement.

Les résultats sont positifs puisque 70 % des demandes des agents sont satisfaites. En effet, certains stages sont parfois difficiles à trouver. Le dispositif est bien accueilli et fonctionne bien. En mai ou juin, M FAUDEMÉR estime qu'un bilan plus complet pourra être établi.

M OESINGER fait remarquer que le triple engagement, l'identification des stages dont l'agent a besoin, tout cela existait déjà. La seule nouveauté est l'engagement de l'agent.

Le Président estime qu'il a déjà répondu sur ces points : un document qui synthétise le triple engagement n'existait pas en tant que tel auparavant. Il rappelle que cette idée était présente dans la démarche stratégique pour le contrôle fiscal. Pour la direction, il convient de se donner tous les moyens pour qu'un agent obtienne les formations dans un ordre pédagogique cohérent : d'abord les fondamentaux, puis les spécialisations. Le responsable de service s'engage ensuite à libérer l'agent. Enfin, l'agent doit s'organiser pour suivre la formation. Il n'y a pas de sanction si le stage n'est pas suivi, le Président a déjà répondu à cette question.

En ce qui concerne l'e-formation : ce dispositif permet une grande souplesse. Des postes dédiés sont installés sur chaque RAN, leur promotion a été faite, mais l'utilisation de ces postes dédiés est soit faible, soit inexistante. Beaucoup d'agent effectuent leur e-formation sur leur poste de travail. Le taux de réalisation des e-formations dans l'Orne est de 60 % alors que le taux atteint 74 % au niveau national. Ceci dit, le dispositif monte en puissance sur des formations de masse comme les formations au PAS.

M OESINGER estime que les arguments de la DDFiP sont surtout de faire des économies budgétaires, de réduire les déplacements.

M GAUDRON fait remarquer qu'il n'est pas toujours simple de se retrouver seul devant son e-formation à effectuer. Celles-ci ne doivent pas non plus remplacer le présentiel et le développement de l'e-formation est effectivement surtout motivé par la volonté de diminuer les frais de déplacement.

M LECHEVALLIER explique que l'e-formation s'inscrit dans les marges de manœuvre des agents, c'est-à-dire les jours de fermeture du site. Par ailleurs, les agents n'ont pas toujours le temps d'aller au terme de l'e-formation et ce n'est pas toujours facile de reprendre la formation lorsque celle-ci n'est pas terminée. Par ailleurs, sur des formats courts, cela fonctionne bien, mais pas sur des formats plus longs ou la succession d'écrans est parfois rébarbative. Les agents sont plus favorables à la formation présentielle sur site, à Domfront ou Flers pour les agents de ce secteur.

Mme QUENTIN estime que les agents ne finissent pas l'e-formation pour les raisons suivantes:

- 1) il y a trop de pression sur le travail ;
- 2) ils ont des difficultés de compréhension ;
- 3) l'e-formation ne correspond pas à l'attente de l'agent.

M LESUR signale que les didacticiels sonorisés sont des freins lorsqu'il n'y a pas de poste dédié.

Le Président estime que sur ce thème :

- il faut remettre le responsable de service au cœur du dispositif. C'est à lui d'organiser l'e-formation dans son service et de donner aux agents un créneau horaire déterminé ;
- il faut que le responsable de service s'assure que l'e-formation est bien faite et voir s'il y a besoin de présentiel complémentaire. Une expérimentation sera effectuée sur les 5 e-formations organisées pour les SPF.

M VAN PARYS fait remarquer qu'à la Sécurité sociale, les e-formationen sont organisées le même jour pour tous les agents, et le centre est fermé. Un moniteur est présent pour épauler les agents pendant la séance. Cela peut aussi s'organiser dans les services de la DDFiP, même si les métiers sont parfois différents.

Le Président retient cette idée.

Mme GENIN -TOUREL indique que la formation AGIR a été faite sur un modèle similaire, avec une e-formation puis un présentiel organisé ensuite pour répondre à des questions plus compliquées.

M VAN PARYS fait aussi remarquer que l'e-formation n'intervient pas toujours au bon moment, même s'il y a le délai de deux mois pour l'effectuer.

M LESUR signale que les stages d'initiation des services civiques ont été modifiés et qu'ils ne correspondent plus au besoin. Ils sont notamment en difficulté sur l'appropriation des services en ligne.

M FAUDEMÉR intervient sur le bilan quantitatif qui est positif avec une hausse de 30 % du nombre de formations suivies. Cela est lié notamment aux parcours de mobilité fonctionnelle.

M FAUDEMÉR souligne aussi l'importance du vivier de formateurs départementaux. 18 d'entre eux ont également animé des formations en dehors du département, ce qui représente 939 heures de formation.

M FAUDEMÉR signale enfin le changement de CIF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cela ne remet pas en cause le fait que Caen soit toujours le premier site accessible pour le département. Viennent ensuite, Rouen et Lille. Il faut souligner aussi la souplesse dans l'organisation des stages, puisqu'il n'y a aucun problème pour inscrire des collègues à Rennes ou Nantes.

M OESINGER demande quelles sont les conséquences budgétaires de cette modification ?

M FAUDEMÉR répond que cela n'a pas un impact négatif car les autres CIF s'organisent de la même manière. Par exemple, Orléans dépend de Rennes et il est fait en sorte que les agents de la région Centre puissent suivre les stages également au plus près de leur affectation.

## **PLAN DE FORMATION 2017**

Celui-ci résulte d'une déclinaison du plan national et du report d'actions de 2016 qui n'ont pas pu être mises en œuvre ou qui sont repropoées du fait de leur succès. Les passeports de formations sont également pris en compte. Le plan de formation est organisé en trois volets : vie de l'agent/ sphère fiscale/ sphère gestion publique.

Ce plan n'est pas figé car il y a un plan national de formation complémentaire. En outre, toutes les formations ne seront pas forcément organisées : cela peut varier en fonction des priorités, des besoins et des possibilités d'organisation au niveau local.

M CHOPLIN indique qu'un recensement est effectué pour une formation sur l'accueil des publics en difficulté afin d'organiser un stage local à Alençon.

M VILLAIN fait remarquer que les agents en formation à Alençon ne peuvent pas accéder au RIA avec les subventions auxquelles ils peuvent prétendre.

M GAUDRON ajoute que l'écart est de 1 à 3 € et cela est important. Il demande s'il ne serait pas possible de mettre en place un système de carte comme à Caen.

Mme GENIN-TOUREL indique que le dispositif est régulier car les agents sont considérés extérieurs. Le RIA est en gestion externalisée et les droits d'entrée s'élèvent donc à 5,30 €. Elle indique, en tant que Présidente du CDAS, qu'elle va examiner une solution pour un dispositif de tolérance ou de prise en compte de subvention au regard de l'indice. Mme GENIN-TOUREL rappelle que lors d'un stage, le remboursement est effectué à hauteur de 7,63 € du fait de l'existence du RIA, que les stagiaires y déjeunent ou pas.

Mme GENIN TOUREL précise qu'un nouveau dispositif est en cours d'examen. La liste des stagiaires serait communiqué à la caissière et sur présentation de sa convocation l'agent aurait une ristourne. Il n'est en effet pas possible de prendre un repas complet avec un droit d'entrée à 5,30 €.

Mme QUENTIN déplore le fait que les concours externe et interne soient prévus le même jour : elle estime que c'est un frein et une limitation au passage des concours et une baisse des chances données aux agents.

M FAUDEMÉR répond que la DGFIP a souhaité, par cette mesure, avoir un renouvellement des recrutements.

M VAN PARYS estime que c'est une possibilité de promotion en moins. De plus, c'est contradictoire avec la volonté, avant d'obtenir les listes d'aptitude, que les agents tentent leur chance d'abord par concours. Cela induit un risque de démotivation.

M BORREDON répond qu'il y avait besoin de clarification. Les externes sont les nouveaux entrants. Pour les internes, il existe d'autres voies pour la promotion que le concours externe. En effet en catégorie A, ces possibilités se sont entrecroisées à l'excès et ce n'était plus logique.

M VAN PARYS estime que les agents ont biaisé le système dès le départ, un bac +4 passant le concours d'agent puis passant ensuite les concours internes.

M BORREDON indique qu'il faut faire un choix lorsque l'on est cadre C avec un bac +4.

M GAUDRON fait remarquer que cela revient au système des écoles où les mêmes dates sont choisies.

Le Président indique que l'objectif est d'assurer un équilibre externe/ interne.

M FAUDEMÉR indique aussi que l'absentéisme est très important, l'organisation des concours coûte cher et il s'agit de responsabiliser les candidats.

M VAN PARYS estime que l'argument est biaisé : cela pénalise tout le monde, on punit même ceux qui le passent tous les ans. Dans ce cas, il fallait sanctionner ceux qui ne se présentent pas.

Le Président remercie chaleureusement l'équipe locale de formation pour tous les efforts réalisés dans ce secteur.

#### QUESTION N°4 : Information sur les gels d'emplois

M CHOPLIN indique que le gel de l'emploi de responsable IDIV du SIP/ SIE de L'Aigle porte sur une seule journée, celle du 31/12/2017. La vacance d'emploi sera ainsi prise en compte pour le 1<sup>er</sup> semestre 2018 et non pour le 2<sup>e</sup> mouvement de 2017.

M OESINGER demande si cela préfigure une fermeture du SIP/ SIE.

M VAN PARYS demande quel est l'intérêt de ce gel.

Le Président répond qu'il ne peut pour le moment pas communiquer sur l'ASR. Il indique qu'il reviendra vers les organisations syndicales, de manière informelle d'abord puis en CTL ensuite. Le calendrier n'est pas définitivement arrêté à ce stade vu les échéances nationales.

Dans l'attente, il informe de ce gel d'une journée pour le poste de responsable du SIP/ SIE. Il précise que le poste d'adjoint et des postes de catégorie B de la trésorerie sont toujours vacants faute de demande de mutation. Les postes de catégorie C sont dégelés. Ainsi, l'ensemble des emplois A, B et C de la RAN de L'Aigle sont destinés à être pourvus lors des prochains mouvements.

M CHOPLIN précise qu'au mouvement provisoire de catégorie C, une arrivée est prévue sur la mission structure Fiscalité sur la RAN de L'Aigle.

#### QUESTION N°5 : Présentation du TBVS 2016 (pour information)

M CHOPLIN précise que le TBVS fait l'objet cette année d'une campagne allégée sur la base des seuls indicateurs absentéisme et temps de travail :

- Nombre d'agents du département (ou du service) ;
- Nombre de fiches de prévention du risque psychosocial remontées à l'assistant de prévention ;
- Nombre de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours ;
- Nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps ;
- Nombre d'écêtements des horaires variables ;
- Volume horaire écêté.

Cependant, le parti a été pris dans le département d'élargir l'analyse aux CLM ainsi qu'au nombre de jours de congés ordinaires de maladie, et de rajouter pour l'analyse des tendances, les résultats de l'année 2013.

M CHOPLIN rappelle les éléments de contexte de l'année 2016 (cf fiche TBVS 2016).

Aucune fiche de prévention n'a été remontée auprès de l'assistante de prévention. Cependant, deux fiches de signalement « agressions contre les agents » ont été adressées directement au référent protection juridique puis communiquées au bureau RH-2B pour analyse.

M OESINGER demande quel type d'incident s'est produit par rapport au volontaire de service civique (VSC).

M CHOPLIN répond qu'il s'agit d'une agression verbale (insultes).

Le Président estime que ces comportements sont inadmissibles et qu'il en réfère au Procureur de la République si nécessaire.

M VAN PARYS fait remarquer que si les VSC sont distingués (port prévu d'un gilet, cf question n°7 de l'ordre du jour) , il sera aussi plus facile d'agresser un jeune qu'un agent chevronné.

Le Président répond qu'il n'a pas de solution. Il a demandé à la DG l'autorisation d'expérimenter le port d'un gilet car il estime que les VSC ne sont pas suffisamment identifiés. Peut être que le contribuable aura aussi un comportement plus indulgent.

Pour M LECHEVALLIER, il ne s'agit pas d'un problème d'identification mais d'exposition. A Flers , plus de 150 personnes sont réceptionnés par jour. Pour eux, il est justement important de ne pas être différenciés. M LECHEVALLIER assure que ces VCS sont exemplaires.

Le Président confirme que le recrutement des VSC est très positif. Il remercie les équipes qui les accueillent, les tuteurs et les responsables de service. Le travail avec Pole emploi est important. Le Président précise qu'il rédige une lettre de recommandation à ceux qui le méritent.

M OESINGER considère que le port d'une tenue particulière n'est pas en accord avec le Code civil.

M CHOPLIN répond que le seul objectif est de les protéger.

Pour M OESINGER, il faudrait les affecter ailleurs qu'à l'accueil. C'est le manque de personnel qui a conduit aux recrutements de ces VSC.

Le Président répond que l'accueil reste une priorité. Même s'il n'y avait pas de suppressions d'emplois, il y aurait des VSC. Il précise que ceux-ci se rendent au cours de leur contrat, dans les établissements d'enseignement pour une intervention devant 80 personnes pour expliquer ce qu'est le Service Civique.

M OESINGER estime qu'ils ne sont pas volontaires pour porter des gilets.

M LESUR reconnaît qu'ils sont particulièrement exposés lors des campagnes, et il y a plus de risque à ces moments là, d'autant que le tuteur ne peut pas être toujours présent.

Le Président fait remarquer qu'il y a eu très peu d'incidents en 2016.

Mme QUENTIN demande ce qu'il en est si un jeune refuse le port du gilet.

Le Président répond qu'il n'y a pas de sanction, mais ils seront fortement incités à le porter.

M CHOPLIN revient sur l'analyse du TBVS.

Sur l'analyse du nombre de jours mis sur un CET par catégorie, M VILLAIN demande si le constat que le phénomène d'épargne est plus répandu parmi les cadres A se retrouve aussi entre les A et les A+.

Il sera répondu sur ce point lors d'un prochain CTL.

M GAUDRON affirme que trois raisons principales expliquent selon lui l'alimentation d'un CET:

- 1) l'agent n'a pas le temps de prendre ses congés;
- 2) le CET est un mode de gestion personnel des congés;
- 3) le CET constitue un choix personnel par rapport au financement des congés et la retraite.

Sur le sujet des écrêtements, Mme QUENTIN fait remarquer que certains agents dépointent ou pointent après avoir repris le travail pour ne plus figurer sur les tableaux. L'attention des responsables de service doit être appelée sur ces phénomènes.

Le Président répond que les années passées, le cas des agents qui se sentent mieux au travail a

déjà été évoqué et que ceux-ci se retrouvent encore cette année dans les statistiques.

M CHOPLIN souligne en conclusion que les services les plus impactés sont la Trésorerie d'Alençon Ville et Campagne et la Division Etat du pôle gestion publique. Le service Budget logistique est moins concerné que l'an passé. En ce qui concerne les CET, l'épargne se généralise (262 agents ont un CET).

Une communication sur les résultats du TBVS à l'égard des représentants du personnel sera également réalisée en CHSCT mais aussi auprès des responsables de service (comité de direction et collège des responsables de service). Parallèlement, une information individualisée continuera à être opérée vis-à-vis des responsables de service.

En complément, un tableau des absences prolongées et des situations individuelles difficiles est régulièrement mis à jour par le service des ressources humaines depuis 2015. En lien avec l'assistant de prévention, ce tableau permet au responsable des ressources de planifier, en accord avec les agents, des visites médicales avec le médecin de prévention coordonnateur régional basé à Rennes.

La vigilance est donc de rigueur pour répondre au mieux à des situations qui pourraient s'avérer difficiles.

M LECHEVALLIER se félicite de la rédaction d'un tel document et approuve l'initiative d'avoir examiné également le jour de congés ordinaire de maladie. Il demande si ces éléments d'analyse peuvent avoir une influence sur la baisse des suppressions d'emplois pour le département et sur la feuille de route du Directeur.

Le Président répond que le TBVS et son analyse sont communiqués à la délégation, qui y porte une attention particulière et se fait le relais auprès de la DG. Mais le problème des suppressions d'emplois est d'un autre niveau. En outre, il faut faire en sorte que les emplois vacants soient pourvus et apporter le maximum d'attention aux collaborateurs en difficulté.

M GAUDRON fait remarquer que les résultats sont bons, que le département fonctionne bien alors même que les indicateurs examinés dans le TBVS montrent qu'il manque du personnel.

Le Président répond que son analyse est différente car il y a beaucoup de cas particuliers, liés à des questions personnelles ou à des charges de travail variables. Il faut que l'ensemble des postes vacants soient pourvus car tous les emplois sont utiles et permettent à la Direction de fonctionner.

M VILLAIN ajoute que la surprésence de certains agents masque l'insuffisance de personnel dans certains services.

M GAUDRON ajoute que pour les agents au forfait, on ne peut analyser le temps de travail.

M VAN PARYS indique qu'il n'y a pas d'analyse sur le type d'arrêt maladie.

Le Président répond que cela relève du secret médical et de la protection naturelle des agents.

M CHOPLIN conclut que des tendances de fond sont décelées, que des situations sont connues, suivies avec respect et prudence.

Le Président propose de repousser au prochain CTL, l'examen des autres points inscrits à l'ordre du jour:

- Les conventions de Maison de service au Public Postale (MSPP) (Information)
- Services civiques : expérimentation de tenue dédiée (Information)

Le prochain CTL aura lieu le 9 mai et le point relatif au nouveau règlement intérieur sera réexaminé suite au vote défavorable unanime.

Le Président lève la séance à 16H50.

La Secrétaire,



Cécile JOUVENCEL

Le Président,



Laurent GUILLON

Le Secrétaire – adjoint



Michel LESUR



Monsieur le Président,

Nous voici réunis ce jour pour examiner entre autres, une modification du règlement intérieur de ce CTL. Dans la période actuelle où les idées vont bon train, et pas que les meilleures, notre grande maison DGFIP n'est pas la dernière dans cet exercice.

Lors de la fusion DGI-DGCP et afin que tout se passe au mieux, la direction avait pris l'engagement, au vu de la diminution de moitié du nombre d'élus, que les suppléants détiendraient les mêmes prérogatives que les titulaires lors des CAPL et CTL.

Autre temps, autres mœurs, le Directeur Général revient aujourd'hui sur ce régime dérogatoire au cadre « fonction publique. »

Si ces modifications avaient été présentées, avant tout, dans l'optique des prochaines élections professionnelles, et donc applicables à compter de janvier 2019, le directeur général est revenu sur sa position en décidant de changer les règles dès le 1er janvier 2017, arguant d'une absence d'unanimité des organisations syndicales.

**Les représentants de l'intersyndicale vous font part de leur opposition** à cette démarche qui remet unilatéralement en cause, en cours de mandat, les conditions d'exercice du dialogue social institutionnel, transfère vers les organisations syndicales une part de la charge financière liée au fonctionnement du dialogue social.

**En effet, les temps de préparation et de compte rendu seraient réduits et les frais de déplacement des suppléants ne seraient plus pris en charge par l'administration.**

**Les représentants de l'intersyndicale** dénoncent une décision qui ne manquera pas d'occasionner des dysfonctionnements dans le déroulement des travaux des différentes instances au détriment des droits et garanties des personnels.

Nous soumettons à votre réflexion les problématiques suivantes :

Comment définissez-vous la « durée prévisible » d'une réunion ?

Comment définissez-vous les « délais de route » ? et comment sont-ils applicables ?

Pour une réunion d'une demi-journée, comment préparer et rendre compte sur une même demi-journée non divisible ?

Comment fonctionner sans les suppléants alors que nos listes sont construites en fonction des apports de tous selon les métiers et les origines géographiques ?

Quel est le coût local de l'utilisation par les organisations syndicales du département sur une année, des suppléants dans toutes les instances. ?

Avec cette dégradation délibérée du dialogue social, ce sont d'énormes difficultés, voire l'impossibilité pour les représentants de défendre les droits à mutation, à avancement, à recours contre l'évaluation, dans les CAP et plus généralement les conditions de travail et les missions dans les CTL .



Les annonces du directeur général, sa volonté de ne pas répondre aux revendications des organisations syndicales, n'ont pour objectif que de nous empêcher de défendre au mieux les intérêts de nos collègues et d'entraver le fonctionnement du dialogue social afin de permettre à l'administration d'avoir une mainmise complète et totale sur la carrière de chacun de nous.

**Les représentants de l'intersyndicale** vous demandent donc, Monsieur le Président, dès lors que ce règlement intérieur n'est qu'un règlement type de surcroît non validé en CTR, de surseoir à sa modification et donc de maintenir en l'état les règles de dialogue social établies, dialogue social dont vous rappelez très souvent votre profond attachement.

Ensuite l'examen du baromètre social national et du tableau de veille sociale de la DDFIP de l'Orne nous interpelle.

En premier lieu, en ces temps électoraux où l'abstention occupe une place dominante dans l'actualité nationale, celle applicable au baromètre social de la DGFIP soit 56 % prend une couleur inquiétante.

Deux explications semblent plausibles :

En premier la résignation et le sentiment d'inutilité de répondre à un questionnaire qui conduit à des constats sans aucun effet, juste des mots pour donner bonne conscience à nos dirigeants.

En second, un manque de temps manifeste à consacrer à un questionnaire sans effet et sans écoute.

Le final est identique mais les raisons diffèrent.

Toutefois l'examen du tableau de bord de veille sociale de la DDFIP de l'Orne nous apporte une partie de la réponse.

On fait le constat de 1513 jours de congé mis en Compte Épargne Temps et 1460 heures écrêtées.

Chacun est libre de la disposition de ses congés et de ses horaires de travail, nous direz vous. C'est vrai ! Mais cette explication, sûrement applicable à certains d'entre nous, ne concerne pas la totalité des collègues.

Il faut surtout y voir, le reflet des difficultés rencontrées par les agents de la DDFIP de l'Orne.

L'intersyndicale de l'Orne