

## Compte rendu du « Comité Technique Local » du 25 juin 2012

### CTL ou réunion informelle ?

Nous avons tenu le quatrième comité technique depuis les élections professionnelles et dans la nouvelle configuration. Or, sept mois après la mise en place de cette nouvelle instance, il n'existe toujours pas de règlement intérieur. Aussi, en cohérence avec notre position des CTL du 5 décembre 2011, du 27 avril et 22 mai 2012, nous avons rappelé que cette instance ne se réunissait pas valablement et que, de ce fait, nous ne prendrions pas part aux votes. Nous avons réitéré notre demande d'un document certifiant la validité juridique d'un comité technique sans règlement intérieur.

Malgré tout, nous avons participé activement à la discussion afin de vous représenter et vous rendre compte.

### ◆ DUERP et PAP

Premier Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) depuis la création de la DRFIP, il est né de la fusion des DUERP impôts et trésor d'Ille-et-Vilaine et d'une nouvelle campagne de recensement. Ce travail de fusion des deux DUERP a demandé un important investissement de la part des assistants de prévention, investissement unanimement salué.

Le bilan de la campagne de recensement des risques pour la constitution du DUERP 2012 a été présenté par la direction, globalement satisfaite de son déroulement. Les groupes de travail constitués des assistants de prévention, de responsables des différents types de structure et de membres du CHS-CT (un par fédération) ont fait la classification des ces risques par famille. De ce travail est né le Programme annuel de prévention 2012 (PAP).

La CGT a émis un avis moins positif sur les conditions du recensement des risques... Malgré tous les rappels, il reste encore des postes ou services où ce travail n'est pas réalisé collectivement avec les agents. Nous l'avons encore constaté dans nos tournées de sites.

Pour la CGT il faut créer partout les conditions d'une vraie démarche participative. Pour y arriver, il faut en faire une opération formelle, avec des règles communes qui s'imposeront à tous. De plus, le calendrier ne permet pas de concrétiser le programme annuel de prévention avant le milieu de l'année. La CGT propose donc qu'il soit mené une réflexion sur :

- le calendrier : recensement en fin d'année n-1, PAP en début année n (1<sup>er</sup> trimestre),
- l'organisation : un temps défini et obligatoire (1/2 journée ?) pour une réunion collective des agents et de l'encadrement pour le recensement, dans tous les postes et services, avec émargement des participants, fermeture du guichet et des téléphones,
- les documents mis à la disposition des agents pour le recensement.

Consciente du manque de fiabilité de certaines informations remontées des services et postes, la direction déclare vouloir en tirer des conclusions pour

2013. Le directeur régional a accepté l'idée d'une « méthode balisée » à définir dans un groupe de travail qui devrait se tenir à la rentrée.

S'agissant des réponses apportées aux risques recensés, notamment les risques mortels et risques psycho-sociaux, le débat a démontré des différences d'approche notables, entre la direction et la CGT, mais aussi entre les différentes organisations. Ainsi, nous avons évoqué en séance les dossiers les plus brûlants.

Les sites de Redon et Louvigné-du-Désert ont des risques classés en catégorie A (risques mortels).

Pour **Redon**, le problème est connu de très longue date, une première demande de financement de travaux ayant été envoyée à la direction générale en 2008. Pourtant, en juin 2012, pas de travaux... on en est à « un nouveau dossier de demande de financement à la DG ». En attendant, des fenêtres sont clouées pour ne pas tomber sur les agents... des morceaux de façade tombent... Pour la CGT, il est plus que temps d'aboutir, avant que l'irréparable n'arrive ! Devrons-nous attendre de déplorer un blessé ou un mort ? Les agents s'impatientent, à juste titre, et ont l'impression que rien n'est fait pour régler ce problème grave. A leur niveau, ils ne voient rien venir et constatent au contraire la dégradation continue du bâtiment. Bien que ne pouvant pas faire d'annonce officielle, le directeur a laissé entendre qu'une réponse favorable pourrait arriver de la direction générale prochainement... A suivre !

Pour la trésorerie de **Louvigné-du-Désert** : des dalles du faux-plafond menacent de tomber à tout moment et, plus grave encore, la cheminée du bâtiment pourrait s'écrouler sur la salle du secteur communal (où travaillent deux collègues) et le logement de fonction. Les travaux urgents devraient être réalisés rapidement (cerclage de la cheminée)... Pour la CGT, il faut agir immédiatement sur ces dangers mortels (faux-plafond et cheminées) mais également sur l'ensemble des problèmes d'entretien de cette trésorerie. Nous étions le lendemain en heure d'info dans cette trésorerie et nous avons pu constater l'étendue de ce qui devrait

être fait pour la rendre acceptable en terme de conditions de travail...

Trésorerie de **St-Méen-le-Grand**, un sujet sur lequel la CGT intervient depuis des années... Jusque là sourde à toutes les demandes de la direction et aux nôtres (nous avons interpellé directement le maire), la mairie vient de se réveiller... sans doute dans la crainte de perdre sa trésorerie au profit de celle de Montauban dans le cadre de la fusion des communautés de communes en 2014. C'est un vieux et lourd dossier de conditions de travail (locaux vétustes et inadaptés) qui pourrait déboucher puisque la mairie a enfin proposé de reloger la trésorerie. N'accordant qu'un crédit très modéré à cette mairie qui n'avait jusque là montré qu'une indifférence méprisante aux problèmes des agents de la trésorerie, nous attendons le relogement définitif pour nous réjouir !

Nous avons également évoqué les conditions de travail du caissier de **St-Malo municipale**, très isolé par rapport à ses collègues. La direction nous a informés d'une prochaine visite du médecin de prévention et de l'inspecteur hygiène et sécurité. A noter que cette situation provient de la disposition des locaux mais, encore une fois, aussi des suppressions d'emplois qui ont amené ce collègue à faire seul l'accueil dans un local prévu pour trois...

Risques psycho-sociaux : nous avons interpellé la direction sur la formation RPS délivrée aux cadres. Nos collègues l'ayant « subie » nous ont demandé de

#### ◆ *Création de l'emploi cadre A référent foncier*

La direction répond à la perte de compétence sur la mission foncière en créant un poste de A.

Le cadre A référent foncier aura un rôle d'expert, d'animateur et de formateur.

Ainsi, il apportera son aide à toutes les demandes non solutionnées par les référents fonciers. Mais le problème est qu'au fur et à mesure de la fusion CDI-CDIF les référents fonciers disparaissent, notamment sur les SIP de Rennes ouest et Montfort, où les 2 collègues partent à la retraite.

Le travail sera donc effectué par les agents des secteurs d'assiette qui sont déjà débordés par leurs autres missions.

Cette nouvelle organisation n'est donc qu'une rustine. Le problème de fond c'est l'emploi et la nécessité d'un

#### ◆ *Saint Malo*

La fusion des deux sites de St Malo a nécessité de voter un règlement intérieur commun des horaires variables pour le SIP. Tous les agents ont voté favorablement.

D'autre part, une harmonisation des horaires d'ouverture au public a été nécessaire.

Enfin, une nouvelle organisation de l'accueil des deux SIE a été décidée par la direction. En raison de cette

#### ◆ *Fermeture de la trésorerie de Guichen le mercredi*

La fermeture au public de cette trésorerie était soumise au vote du CTL. En raison des suppressions d'emplois qui ont touché le poste, les agents eux-mêmes qui ont demandé cette fermeture

dénoncer sa totale inadéquation avec les besoins. Cette formation n'apporte pas les réponses qu'un cadre chargé d'encadrer une équipe peut se poser... au contraire. Le directeur a reconnu que « *les formateurs n'avaient pas les outils pour répondre aux interrogations* » mais que le module avait été imposé par la direction générale. Il n'exclut pas de faire une nouvelle formation, développée en interne, pour « corriger », avant la fin de l'année. Sur les risques psycho-sociaux en général, nous avons continué à faire le lien avec les réformes et les manques d'effectifs.

De manière générale dans la démarche DUERP en Ile-et-Vilaine, la CGT constate des évolutions qui vont dans le bon sens, notamment dans le projet de calendrier 2013 qui devrait permettre une intervention plus rapide. Mais il reste encore des progrès à faire, notamment sur les risques graves et sur la démarche participative.

Sur notre demande, la direction a informé le CTL des quotités de travail des assistants de prévention réservé à cette mission de prévention : 90% pour l'un et 25% pour l'autre.

Le sujet DU DUERP n'a pas été clos par ce CTL puisque dès le lendemain il était à l'ordre du jour du CHS-CT.

maillage territorial. La mission foncière va donc continuer à se détériorer.

En outre, un groupe de travail national sur le cadastre a eu lieu le 14 mai dernier. Les DG y a proposé la démarche suivante : Le « généraliste » se situera au SIP et le « complexe » ira à un pôle d'expertise départemental (le PELH, pôle d'évaluation des locaux d'habitation).

Nous avons fait part de notre inquiétude sur l'avenir des emplois concernés et interrogé la direction sur ses projets en local.

Il nous a été répondu que ce n'était qu'un projet et que rien n'était décidé pour l'Ille et Vilaine.

fusion à Paramé, une partie des dépôts de chèques et espèces qui étaient faits à la trésorerie « impôts » de St-Malo se fera désormais à la TPM de St-Malo. C'est une charge supplémentaire pour cette trésorerie qui a déjà des difficultés et dont les conditions d'accueil ne sont pas optimales...

hebdomadaire. Cela les soulagera et leur permettra de mieux faire face à leur charge de travail, mais au détriment de l'accueil du public. Nous avons exprimé notre position, la même que nous tenions auparavant

dans les CTPL Trésor : pour la CGT, il faut donner aux postes ruraux les moyens de faire leur mission de service public. Donc, pour nous **pas question de**

◆ *Modification du tableau des emplois (TAGERFIP) pour le Centre de services partagés*

Les emplois de la filière fiscale sont ainsi transférés de la ligne « direction » vers la ligne « CSP ».

◆ *Création du 4<sup>ème</sup> pôle : le PIACE*

Un nouveau pôle est créé à la DRFIP 35 : le Pôle infractions automatisées et centres d'encaissement (PIACE). Il regroupe la trésorerie du contrôle automatisé (TCA), le centre d'encaissement de Rennes (CER) qui dépendaient de la filière fiscale et le centre d'encaissement des amendes (CEA) qui dépendait de la filière gestion publique. La direction générale a estimé que la spécificité de ces missions et leur localisation sur une seule ville nécessitaient qu'ils soient regroupés dans un pôle à part. Le correspondant ANTAI (qui fait le lien avec toutes les structures intervenant dans le monde de l'amende automatisée) devient chef de ce pôle. La CGT, qui

## Questions diverses

◆ *Agents Berkaniens et subrogation*

En cas d'arrêt de travail pour maladie, ces agents perçoivent de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des indemnités et doivent rembourser à posteriori à l'administration les salaires correspondants qu'ils ont touchés sur la même période. Ces personnels d'entretien et de restauration sont souvent confrontés à des difficultés financières et ont donc du mal à pouvoir rembourser ces sommes.

Le régime de la subrogation permet à l'employeur de percevoir directement les indemnités journalières de la sécurité sociales tout en maintenant l'intégralité du traitement à son salarié (art. R 323-11 du code de la sécurité sociale).

La CGT a demandé, comme c'est le cas dans les Côtes et dans le Finistère, l'application de cette subrogation pour ces collègues.

Lors du précédent CTL, la direction avait prétendu que, selon une note de la DG, le blocage à cette revendication résultait d'une impossibilité juridique. Nous avons rétorqué que la DG, elle-même, avait indiqué lors du groupe de travail du 27 septembre 2011 avec les organisations syndicales nationales que c'était l'application informatique PAY qui l'empêchait.

La lecture de la note dont nous avons eu la communication depuis ne fait pas apparaître d'impossibilité juridique.

Nous sommes donc intervenus à nouveau sur cette question lourde de conséquences pour les agents concernés.

La direction a reconnu que les directions du Finistère et des côtes d'Armor appliquaient la subrogation. En revanche, elle hésite à l'appliquer à la DRFIP car cette dernière gère aussi les administrations de la Bretagne

**choisir entre les conditions de travail de nos collègues et le service public...** L'administration doit assumer seule les conséquences de sa politique.

C'est un plus pour les agents déjà en poste, puisqu'ils y sont confortés, et pour ceux qui veulent y être affectés, puisqu'ils pourront le demander précisément.

porte depuis des années les revendications des agents des trois sites, rencontrera dès que possible ce nouvel interlocuteur pour les lui exposer et voir comment régler les contentieux qui perdurent (réévaluation des primes spécifiques, égalité des droits entre les deux centres d'encaissement, accueil téléphonique TCA, ...). Nous avons exprimé notre souhait que cette nouvelle structure administrative serve à améliorer les relations entre la TCA et l'OMP (officier du ministère public) ainsi que la qualité du service public... Cette discussion nous a également permis d'interroger la direction sur les rumeurs de rapprochement du CER et du CEA. Réponse : « *ce n'est pas prévu* ».

hors Finances Publiques qui emploient des personnels d'entretien et de restauration.

Qu'est ce qui l'en empêche dans la mesure où il n'y a pas d'obstacle juridique ?

M MARIEL s'est toutefois engagé à réfléchir à la question... La section vous informera des suites données à ce dossier.

Toujours concernant cette catégorie de personnel, nous avons réitéré notre demande déjà formulée lors du 1er CTL de la DRFIP l'an dernier d'un groupe de travail les concernant. Nous demandions, en effet, une étude chiffrée du coût du ménage confié à une entreprise privée. Nous avons rappelé que la DSF avait choisi en 1982 d'avoir recours à des emplois directs de personnels d'entretien pour des raisons de sécurité (accès aux documents de l'administration) et de meilleure gestion des travaux.

Nous avons proposé que ce groupe de travail porte aussi sur les droits de ces agents et qu'il ait lieu à la rentrée. La direction ne s'est pas opposée à notre demande.

◆ *Convention des cadres A à Châteaugiron*

Lors du CTL "budget" du 22 mai, la direction nous a présenté la nécessité de réaliser des économies. Nous avons donc demandé le coût de la journée cadre A.

La direction n'a pas voulu communiquer en séance sur le sujet, mais nous l'a communiqué quelques jours plus tard par mail : 7800 €.

◆ *Jour de carence*

Dans la déclaration liminaire, nous avons à nouveau demandé un moratoire aux prélèvements, en attendant

la décision des ministres : refusé par le directeur qui continue à appliquer les directives nationales.

◆ *PIAA (pôle interrégional d'apurement administratif) :*

Des évolutions importantes sont attendues dans le champ d'intervention et les méthodes du service, et les agents s'inquiètent (pas d'anticipation, interrogation sur les moyens, notamment humains,...).

Réponse de la direction : des groupes de travail sont prévus...les conséquences en terme d'effectifs ne seraient pas attendus avant plusieurs années... A suivre...

Pourtant du fait d'un taux de départ en retraite élevé, nous serons très attentifs, dans les prochaines CAP locales d'affectation, à la façon dont la direction comblera les vacances d'emplois de ce service : le sous-effectif y a été organisé et entretenu volontairement depuis plusieurs années.

◆ *CDC et DFT :*

Les changements intervenus et attendus pour les dépôts des chèques auront une incidence sur l'emploi dans ces services. D'ores et déjà, pour le service de la caisse des dépôts et des consignations, la direction l'estimerait à la valeur d'un équivalent temps plein.

◆ *Préparation concours interne spécial de Contrôleur*

Nous avons alerté la direction sur les mauvaises conditions d'organisation de la préparation : erreur dans le sujet du galop d'essai, devoir non corrigé dans une spécialité en journée de préparation, nombre trop important de candidats réunis dans une même salle. La direction est au courant et désormais vigilante...

◆ *Décret sur le retour partiel au départ à la retraite à 60 ans :*

Nous avons alerté la direction sur les conséquences de ce décret. Un nombre d'agents non négligeable vont bénéficier de cette mesure. Comme les collègues qui sont partis à la retraite dans le cadre du dispositif « 3 enfants », ils ne vont pas être tous remplacés. Les conditions de travail vont donc continuer à se dégrader. La direction nous a répondu qu'elle n'avait reçu à ce jour que 3 demandes. A suivre...

◆ *Restauration au Turgot*

Nous avons redemandé que les collègues de Magenta, qui suivent une formation au Turgot, puissent utiliser leur carte de restauration afin de bénéficier de la subvention des services sociaux. Il nous a été répondu qu'un état des lieux de la fréquentation de la cantine du Turgot allait être réalisé.

Cette réponse n'est pas satisfaisante : nous interviendrons de nouveau sur la question. A suivre...

La délégation CGT:

Thierry LE GOAZIOU, Dominique JESTIN, Hervé COUVERT, Cécile ERNOUF, Jacques STEPHAN et Michèle MOTEL .

## ***La section CGT finances publiques 35 vous souhaite de bonnes vacances !***

**Solidaire, pas solitaire, c'est ça la CGT !  
Je participe, je me syndique !**

Nom :

Prénom :

Grade :

Echelon :

Temps partiel :

%

Poste ou service :

Date

Signature :

