



Syndicat National du Trésor  
Section d'Ille-et-Vilaine

## CTPL du 25 juin 2009 le compte rendu CGT

### Déclaration CGT

En préalable, les délégués CGT tiennent à préciser que ce comité technique paritaire a failli ne pas avoir lieu aujourd'hui. En effet, notre décision d'y participer n'a été prise qu'en début de semaine.

La direction générale a décidé, suite à l'audience du 4 juin entre M.PARINI et la CGT et sous la pression des nombreuses initiatives locales et nationales, notamment de boycott, de revenir sur son projet de circulaire « Conditions d'exercice du droit à l'information des organisations syndicales au plan local ». Ce projet prévoyait initialement d'octroyer aux organisations syndicales des deux filières de la DGFIP, des droits différents selon qu'elles seraient ou non fusionnées, notamment celui de s'adresser à l'ensemble des agents de la DGFIP. Si la nouvelle proposition fait désormais état des mêmes droits pour toutes les organisations syndicales représentatives à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le principe de droits différenciés serait maintenu entre la date de sortie de la circulaire et le 31 décembre 2009.

La CGT a donc décidé dans un premier temps de participer à nouveau aux différentes réunions convoquées par la direction mais continue à dénoncer le maintien de cette distinction entre organisations syndicales jusqu'à la fin 2009.

Il n'est pas question pour nous que la direction générale donne une longueur d'avance à certaines organisations en pénalisant les deux plus représentatives de la DGFIP. En tout état de cause, la CGT prendra toutes les dispositions nécessaires pour pouvoir s'adresser partout et autant que de besoin devant l'ensemble des personnels.

La CGT tient à profiter de ce CTPL pour dénoncer les choix qui marquent la période. Force est de constater que dans la crise, les salariés paient le prix fort et que la politique du gouvernement se contente d'accompagner les décisions brutales et inhumaines des grands groupes industriels et financiers.

Les suppressions massives d'emplois dans la fonction publique annoncées pour 2010, si elles se réalisent, ne vont rien améliorer alors que le niveau du chômage explose. La tentative de démolition des garanties des fonctionnaires, avec le projet de loi de mobilité qui revient en discussion au parlement, va dans ce sens en créant les conditions du licenciement économique dans la fonction publique d'état. Pourtant, à l'occasion des journées d'action du premier semestre, les personnels ont largement exprimé leur opposition à ces reculs graves et préjudiciables pour le service public. Mais nous ne pouvons que constater l'autisme du gouvernement face aux revendications de ses agents. Il en va de même pour les annonces de réforme des retraites : recul de l'âge de départ, allongement des durées de cotisation, suppression de bonifications,... La CGT dénonce vivement ces projets régressifs et mettra tout en œuvre pour mobiliser largement les salariés pour les combattre, dans l'unité la plus large.

Aux finances, la fusion DGI-DGCP continue, malgré l'opposition des personnels. Elle se fait dans des conditions qui ne peuvent que conforter la CGT et les agents dans leurs inquiétudes.

Car les inquiétudes sont grandes pour la capacité qu'auront les services des impôts des particuliers, des plus petits aux plus grands, pour faire face à des missions aussi étendues dans le contexte de régression des moyens qui nous est annoncé. Les agents en seront les premières victimes, ainsi que les usagers et le service public.

On voit aussi dans cette fusion, la priorité donnée aux grandes structures, au détriment des postes de proximité. Les fermetures de trésoreries en milieu rural continuent à marche forcée. A ce sujet, la CGT vous demande officiellement vos projets à court et moyen terme pour les postes du département.

Les attaques contre les missions continuent également et l'audit mené sur les services de contrôle de la redevance en est l'illustration. La direction générale, après avoir nié l'existence de projet en la matière lors des groupes de travail fusion, pousse le cynisme jusqu'à demander aux agents de ces services de réfléchir eux-mêmes à la suppression de leur mission et donc de leurs emplois. Nous avons pu consulter la lettre de mission de cet audit, elle est très claire. D'ores et déjà, il est annoncé la suppression pure et simple du contrôle de détention de téléviseurs pour les professionnels et le seul contrôle sur pièces pour les particuliers, le principal obstacle reconnu étant le plan social... Soyez honnêtes et annoncez clairement aux agents concernés que l'objectif est la suppression de leurs emplois et l'abandon de la mission, provoquant l'effondrement du financement de l'audiovisuel public. Ainsi la boucle sera bouclée et ceux qui veulent la peau de cet audiovisuel

public, notamment le président de la république, auront eu le dernier mot ! Il va de soi que la CGT est opposée à ce projet et soutient les agents qui ont refusé de participer à cette mascarade.

Toujours dans ce cadre de la fusion, les décisions prises en terme de carrière et de rémunérations sont la démonstration d'une improvisation très inquiétante. Pourquoi par exemple aura-t-il fallu tant de temps pour reconnaître que l'harmonisation des primes ne pouvait pas se faire en excluant des secteurs entiers du réseau trésor ? Une fois de plus, il aura fallu la menace de mobilisations et blocages pour que la direction générale accepte de revenir sur ses choix inéquitables.

Et que dire de la pitoyable affaire du concours interne d'inspecteurs, avec un traitement totalement différent des lauréats impôts et trésor ? Il aura fallu démontrer à la direction générale l'ineptie de ses justifications réglementaires (la soi-disant priorité des externes sur les internes) pour qu'elle accepte en début de semaine d'appeler toute la liste complémentaire du concours interne d'inspecteurs du trésor. A noter d'ailleurs qu'un collègue du département pourra heureusement en bénéficier.

Au regard de toute cette cacophonie, on ne peut qu'être très inquiet pour les autres chantiers de la fusion, notamment les carrières et les mutations, l'évolution des missions dites transversales, etc. D'ores et déjà, la CGT met en garde la direction générale et tient à exprimer dès maintenant son opposition à toute mesure régressive en terme de droits et garanties des personnels.

Enfin, nous tenons à évoquer les difficultés des postes du département. La pression du travail et de la hiérarchie, l'ajout de nouvelles missions sans moyens supplémentaires génèrent des difficultés qui impactent directement les conditions de travail des agents, avec des effets directs sur la santé de certains. La CGT dénonce cet état des postes et services et revendique des moyens humains à la hauteur des besoins des agents et du service public.

En réponse à notre déclaration, comme d'habitude, le TGP a renvoyé une part importante des sujets à l'échelon national. Toutefois, il a indiqué que le directeur général avait déclaré que la loi de mobilité ne s'appliquerait pas pendant la fusion.

Cela ne suffit pas à nous rassurer : la fusion c'est jusqu'à 2012... et après ? Par ailleurs, nous avons appris à être prudents face à ce type d'engagements qui n'engagent... que ceux qui les croient ! Pour la CGT ce projet de loi doit être dénoncé et combattu par les personnels car il aboutirait à faire du statut du fonctionnaire une coquille vide. Nous l'avons dénoncé dans les derniers mouvements d'action (29 janvier, 19 mars, 1<sup>er</sup> mai, 26 mai, 13 juin...), il faudra encore que nous nous mobilisions collectivement pour empêcher son vote et son application. Pour le TPG, les réformes des pensions et de la paye devraient se passer dans les mêmes conditions, avec maintien des personnels sur place. Là aussi, ce ne sont que des garanties ponctuelles : qu'en restera-t-il en 2012 et 2014 quand les échéances arriveront ?

S'agissant de ce que nous avons appelé « cacophonie » (harmonisation des primes, liste complémentaire concours) le TGP se félicite que l'issue ait été favorable. Certes... et nous aussi... mais force est de constater que des décisions aussi évidentes ne sont finalement obtenues qu'aux forceps et que la direction générale cherche toujours à limiter les avantages des personnels, notamment ceux acquis par la lutte. Sur l'audit mené dans les services de contrôle de

la redevance, le TPG se veut rassurant : pour lui audit ne signifie pas obligatoirement abandon de mission. Pourtant, la note de cadrage de la mission d'audit (dont il n'a apparemment pas eu connaissance mais dont nous détenons une copie) est très claire et annonce la fin d'une part importante de la mission et la recherche de pistes pour le reste...

A notre question sur les restructurations programmées, le TPG répond qu'il a envoyé à la direction générale le dossier de la fermeture du poste de Louvigné-du-Désert, qu'il veut réaliser au 1<sup>er</sup> janvier 2010 par fusion dans la trésorerie et le SIP de Fougères. Il attend le feu vert pour en informer les élus. La CGT s'opposera par tous les moyens à cette nouvelle disparition d'un service public en milieu rural.

Sur les charges des postes et services, la direction se dit préoccupée par les évolutions pour la Dépense liées au logiciel CHORUS et le redécoupage des ordonnateurs. Même si on ne mesure pas encore leur impact réel, il y a augmentation des charges... mais aucune conclusion n'est tirée de ce constat, notamment en terme d'effectifs... Toutefois l'arrivée au 1<sup>er</sup> septembre d'un inspecteur qui connaît bien le sujet devrait permettre de mieux passer le cap de la montée en charge CHORUS.

**De façon générale, nous avons insisté sur les notions d'effectifs en baisse et l'effet sur les conditions de travail des agents et la qualité du service public. Les réformes en cours se caractérisent par le même objectif : supprimer des emplois.**

## Ordre du jour du CTPL :

### 1 –TCA - Turgot.

La TCA doit déménager au 16 octobre, avec près d'un an et demi de retard, les travaux du bâtiment de la chambre des métiers devant être terminés avant. La question des conditions de travail dans ce poste a fait l'objet d'un long débat, avec le constat d'un taux d'absentéisme important dans les services chargés de l'accueil téléphonique. Pour la direction, s'il est vrai que ce travail est difficile sur un produit complexe et conflictuel, il faudrait surtout tenir compte de la moyenne d'âge élevée des agents de ce poste. Pour nous, c'est loin d'être le seul critère, même s'il est vrai que dans les centres d'appels traditionnels la moyenne d'âge est souvent plutôt à 25 ans alors qu'elle doit approcher les 50 ans pour la TCA. Pour autant ce n'est pas la seule raison. Les agents craignent la réorganisation qui doit accompagner le déménagement, avec le téléphone dans les services (modèle réparti) au lieu de la plate-forme actuelle. La CGT partage cette inquiétude et soutient les revendications des agents. Il n'est pas question que la réorganisation serve à augmenter cette charge de travail. La direction se veut rassurante sur le sujet, affirmant que des progrès ont été réalisés qui devraient permettre d'améliorer les conditions de travail (serveur vocal, réglementation, relations avec les partenaires). Globalement, le taux de réponse aux usagers est monté de 60 à 83%, très près de l'objectif de 90%. La CGT met en garde la direction départementale et du poste : pas question d'utiliser ce bon résultat et l'opportunité de la réorganisation en modèle réparti pour augmenter les paramètres de poursuites et ainsi la charge de travail individuelle et collective. A noter que le projet de GEIDE (dématérialisation des documents) est abandonné pour la TCA : l'effet sur les conditions de travail serait trop important pour un faible gain de productivité. Avant le déménagement, la direction réunira le personnel pour parler de cette nouvelle organisation. Nous aussi...

Dans le cadre du projet de travaux du Turgot, la direction prévoit également des réunions, avec les chefs des unités occupant le bâtiment (la semaine prochaine) et les représentants du personnel (entre le 6 et le 10 juillet). La CGT a rappelé ses craintes pour les conditions de travail des agents qui resteront dans le bâtiment pendant les travaux. Il aurait été préférable de déplacer

l'ensemble des services pour la durée du chantier. Nous allons rencontrer ces personnels pour évoquer à nouveau cette question avec eux. Nous serons très attentifs aux solutions qui seront proposées par la direction pour les protéger. De même, il n'est pas question pour nous d'accepter que les salariés des entreprises qui interviendront pour ce chantier soient soumis à de mauvaises conditions de travail pour réaliser les travaux en site occupé : horaires décalés, travail la nuit ou le week-end.

### 2 - Centres d'encaissement :

Un marché de remplacement du matériel et du logiciel du CEA est en cours de réalisation. Les nouvelles machines devraient être opérationnelles fin 2009. Elles devraient permettre une plus grande automatisation des tris, même s'il restera toujours beaucoup de travail de préparation.

La question des conditions de travail des vacataires du CER a fait l'objet d'un débat. Pour la direction, il ne serait pas possible de les former suffisamment pour qu'ils tournent sur plusieurs postes. Il n'y aurait donc pas d'autre solution que de les cantonner à une seule tâche pendant tout leur contrat.

### 3 - Rapport d'activité.

Sans commentaire particulier quant au contenu de ce document d'auto-satisfaction... ***La CGT a insisté sur le fait qu'il s'agit avant tout de l'activité de l'ensemble des personnels*** du département, avec toutes leurs difficultés, et une pyramide d'âge inquiétante quand on connaît les projets de remplacement d'un départ à la retraite sur deux... La montée de l'absentéisme évoquée plus tôt, des congés très courts pris pour lâcher la pression, les agents qui « pètent les plombs », tout démontre *un accroissement du mal-vivre au travail* qui n'apparaît pas dans les belles brochures mais qui est pourtant bien réel ! Nous sommes très fréquemment interpellés sur ce sujet par les collègues. Sur la question de la pyramide des âges, le constat est que les agents de catégorie C continuent à partir le plus souvent à 60 ans, alors que de plus en plus de B et A retardent le départ. Les réformes de carrière en cours ne devraient pas inverser la tendance, puisqu'elles vont vers des accès aux échelons terminaux de plus en plus tardifs.

La question du *recrutement des salariés handicapés* a fait l'objet d'un long débat.

L'objectif d'atteindre les 6% de l'effectif en 2012 sera difficile à réaliser au rythme actuel des recrutements... Pour la direction, il ne faut pas tenir compte que de notre département et de nos services mais de l'ensemble du ministère nationalement. Toutefois, on aura du mal à nous convaincre... Si nous recrutons 3 agents handicapés en 2009 pour plus de 1100 agents, on voit mal comment la balance pourrait être rétablie ailleurs... Nous sommes heureux d'accueillir ces nouveaux collègues, même si pour nous la question relève avant tout du choix de société : pour la CGT, les conditions devraient être réunies bien en amont pour favoriser leur accès à la formation afin qu'ils puissent avoir les mêmes chances que les « valides » de préparer et de réussir les concours de la fonction publique.

On note une *baisse du nombre de vacataires*. Pour la direction, même si le plus grand nombre est affecté aux centres d'encaissement, le nombre restant attribué aux postes et services (environ 15 équivalents-temps plein) serait proportionnellement le même que celui des autres départements bretons. Bien que favorable avant tout à l'emploi titulaire, nous ne pouvons que déplorer cette baisse qui pèse sur les postes et les services.

Le *document unique d'évaluation des risques professionnels* est en phase de compilation des fiches. Nous avons dénoncé le fait que ces fiches aient été souvent réalisées dans l'urgence, parfois sans les agents par les seuls chefs de postes.

Dans la discussion, nous avons eu la confirmation que des *autorisations d'absence* seront données aux agents qui participeront aux réunions organisées par les services sociaux sur la question des addictions.

La direction a tenu à évoquer les progrès réalisés dans l'ergonomie de l'application *HELIOS*, qui devraient améliorer les conditions de travail des utilisateurs. Une réflexion est menée sur de futures sessions de formation-échange entre les agents utilisateurs d'*HELIOS* (sans doute par thèmes).

#### **4 - Formation professionnelle :**

4170 jours/agents en 2008 pour 1081 agents ayant bénéficié d'au moins un jour de formation (y compris les grands-messes...). Un effort important a été réalisé pour les préparations aux concours, avec un taux de réussite encourageant. Cet effort est maintenu en 2009.

Le calendrier de formation sera maintenant

calqué sur les périodes scolaires. Le nouveau plan de formation partira donc de septembre. Pour la première partie de l'année, les principales formations concernent : le guichet fiscal unique, la pôle de fiscalité directe, le visa de la paye des fonctionnaires locaux, CHORUS, Open Office et le nouveau logiciel de messagerie (Thunderbird). 50 contrôleurs ont participé à la première phase de préparation à l'examen professionnel de B en A.

Nous avons à nouveau évoqué le besoin de formation des agents affectés à des missions très spécialisées (exemple la Taxe d'urbanisme). Ils sont si peu nombreux et sur un produit si peu connu qu'il n'existe aucun module de formation pour eux et aucun formateur. Nous avons suggéré qu'ils puissent bénéficier de journées de formation et échange avec les collègues des départements voisins affectés à la même mission. La direction locale va le proposer à ces départements.

Le droit individuel à la formation (DIF) a été utilisé dans le cadre des préparations aux concours. D'autres demandes ont été déposées, la division formation va étudier leur recevabilité.

#### **5 - Emplois :**

- Implantation d'un emploi d'adjoint A au SIP de FOUGERES au 1<sup>er</sup> avril 2009 (arrivé le 16 juin)
- Implantation d'un emploi d'adjoint A au SIP de REDON au 1<sup>er</sup> décembre 2009
- Transfert d'un emploi d'adjoint A de RBE à MONTFORT (pour le secteur public local). Cet emploi venait d'être créé par la direction générale à RBE en fonction de la taille du poste. La direction locale l'estimant plus utile à MONTFORT a demandé et obtenu son transfert.
- Les emplois des agents des domaines qui n'avaient pas opté pour le trésor sont définitivement transférés cette année (6A 11B et 1 C).

#### **6 - Horaires variables SIP Fougères :**

Tous les agents du SIP issues de la trésorerie ont opté pour la filière fiscale. La direction nous a présenté pour information le règlement intérieur de l'horaire variable. Les règles « impôts » sont adoptées à l'unanimité, avec notamment le choix individuel de la durée hebdomadaire de travail (entre 36h12 et 38h30).

Rappelons que nous revendiquons depuis toujours ce droit pour l'ensemble des agents...

## Questions diverses :

La direction nous a présenté rapidement le dispositif de conception du **Document d'Orientation Stratégique**. On ne dit plus Plan Pluriannuel de Performance... mais c'est la même chose : c'est fait pour supprimer des emplois et des missions ! Mais maintenant, la direction générale veut pousser le cynisme jusqu'à y associer les agents dans des réunions de concertations... pour mieux valider ses propres décisions (sans doutes déjà écrites)... Des réunions devraient être organisées dans le département à la rentrée et des agents pourraient y participer sur la base du volontariat. On change le nom... on change la forme mais c'est toujours la même chose !

**Traversée de l'avenue Charles Tillon** : la revendication CGT a finalement abouti. Les agents et vacataires qui vont déjeuner du DI au restaurant administratif de la préfecture bénéficient maintenant d'un passage protégé pour la traversée de cette grande avenue.

**Parking Colombier** : la ville de Rennes ayant gagné le procès, elle a récupéré la propriété des places de parking dont les administrations de la place disposaient. En échange, elle nous accorde le droit de continuer à les occuper jusqu'à fin 2019. Même s'il est difficile de préjuger de nos besoins en stationnement aussi loin dans le temps, la CGT n'admet pas ce recul.

**Primes versées à tort** : la direction s'est aperçue qu'elle payait des primes à tort à 14 agents. Les montants varient de quelques centaines d'euros à plusieurs milliers. Le dossier a été transmis à la direction générale pour décision. Pour la CGT, si la conclusion est le remboursement, il faudra être très attentif à ne pas mettre les agents en difficulté, principalement les plus lourdement concernés. Nous sommes à leur disposition pour les représenter et les défendre.

**Huissiers de justice** : du fait du prochain départ en retraite d'un de nos huissiers et des incompatibilités liées au mandant d'élu local d'un autre, la question de l'organisation des secteurs est posée. Le directeur les rencontrera pour étudier ces évolutions avec eux en septembre. Là aussi, la CGT sera très attentive à ce dossier.

## Projets immobiliers :

**Dinard** : début des travaux à la rentrée, fin théorique en fin 2010.

**Chartres** : recherche d'un nouveau site. Une proposition de la mairie a été rejetée : trop petit. Une nouvelle proposition vient d'arriver, mais il s'agit d'un projet d'immeuble. Si ce choix est fait, les agents doivent s'attendre à rester encore quelques années dans le « provisoire » (qui dure... qui dure...). Une autre solution pourrait être de déplacer la trésorerie dans une autre commune mais cela poserait d'autres problèmes, pour les agents et les usagers.

**St Méen** : toujours rien malgré les recherches et les sollicitations adressées à la mairie. En attendant, on fait les menus travaux les plus urgents, tout en étant conscients que les conditions de logement de ce poste sont tout à fait inacceptables. Nous exigeons avec les agents une solution rapide à ce problème qui n'a que trop duré.

**Développement durable** : les administrations sont sensées s'inscrire dans cette démarche... mais les crédits ne sont pas affectés ! Encore une belle opération de poudre aux yeux... La CGT revendique des moyens réels pour que notre administration contribue réellement aux efforts nécessaires à la préservation de l'environnement. Seuls les chantiers de création de nouveaux locaux ou de réaménagements lourds (Vitré, Turgot,...) sont faits dans cet esprit, les nouvelles normes intégrant automatiquement l'aspect développement durable. Des petites choses sont malgré tout organisées, comme la récupération des papiers et plastiques à la Cité Administrative. On ne peut qu'encourager ce type d'opérations et souhaiter leur déploiement à tous les sites du département.

**Nouvelle signalétique DGFIP** : place du Colombier, un seul panneau pour la trésorerie Rennes Colombier et la TPM... et les usagers qui ne trouvent plus leur chemin ! Un deuxième panneau sera installé pour améliorer l'orientation des usagers.

**Panneaux d'affichage syndical dans les postes** : à notre demande, un recensement va être fait et des panneaux seront installés dans les postes où il n'en existe pas.

---

La délégation CGT :

Nelly MEHEUST (RBE) – Martine LEBEHOT (Paierie Rég.) – Jeff LEFEUVRE (TCA) – Hervé COUVERT (TCA)