



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

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

#### **PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 15 DECEMBRE 2017**

Le Comité Technique Local s'est réuni le **vendredi 15 décembre 2017 à 14 h**, 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 ;
- Mme Annick GENIN-TOUREL, responsable de la MDRA ;
- Mme Stéphanie BOCCOU, responsable du Pôle gestion fiscale ;
- M. Cédric CHOPLIN, responsable du Pôle Pilotage et Ressources.

#### **REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL :**

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

- M Olivier GAUDRON, titulaire,
- M Thierry DELAUNE, titulaire,
- M. Bruno VILLAIN, titulaire ;

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

- M. Michel LESUR, titulaire ;

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

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

*Secrétariat* : Mme Cécile JOUVENCEL.

*Secrétaire adjoint* : M. Bruno VILLAIN (Syndicat FO DGFIP)

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

1. Situation des emplois de la DDFIP de l'Orne - PLF 2018 (pour avis)
2. Questions diverses.

\*\*\*

Après avoir constaté que le quorum est atteint, le Président ouvre la séance à 14 h.

#### Déclarations liminaires:

La déclaration liminaire intersyndicale lue lors du CTL du même jour à 9h est annexée au procès verbal.

#### QUESTION N°1 : Situation des emplois de la DDFIP de l'Orne - PLF 2018 (pour avis)

Le Président présente la démarche de la Direction sur ce dossier.

Une première réflexion est menée sur les transferts d'emplois à opérer ou non, notamment suite aux réorganisations des services. Ensuite, une réflexion plus globale est engagée en collégialité avec les responsables de pôle. Les points de convergence et de divergences sont débattus. Enfin, le travail est réalisé en lien avec les services centraux. Ce travail prend quelques semaines, ce qui permet de faire mûrir la réflexion et d'associer également quelques responsables de service à la démarche.

Mme GENIN-TOUREL présente les détails du dossier.

Les suppressions d'emplois concernent toutes les catégories d'emplois. Il faut souligner la création d'un emploi d'IDIV de classe normale, à implanter au niveau du réseau, pour la DDFIP en 2018.

L'exercice emplois est également largement marqué en 2018 par la création de structures supra départementales au niveau des RH et des recettes non fiscales, qui impactent les directions locales.

Il faut noter que suite à la négociation avec la délégation, 1 emploi de catégorie B a été préservé par rapport aux suppressions initialement prévues (9 au lieu de 10).

Mme QUENTIN estime qu'il existe deux approches des chiffres, en brut et en pourcentage. Si l'approche en pourcentage est examinée, les suppressions sont plus importantes que l'an passé. On peut parler de désertification des services publics notamment dans le département de l'Orne.

Le Président conçoit que ce nombre est important, puisqu'il s'élève à 12 suppressions nettes sans les transferts d'emplois.

Mme QUENTIN estime que ce sont effectivement des suppressions qui sont des créations dans d'autres départements, mais pour le territoire de l'Orne, l'exercice sera de plus en plus difficile. Par ailleurs, il est noté que les suppressions sont aussi réalisées dans des services où des agents partent à la retraite, mais ce n'est pas sans incidence sur les collègues en place.

Le Président comprend cette remarque et constate que les résultats sont très bons dans ce contexte difficile et il faut le souligner.

M GAUDRON estime que les services sont à flux tendus et que c'est la conscience professionnelle qui permet de maintenir la qualité des services, mais il faut faire attention au toujours plus ! M GAUDRON souligne que la phrase indiquée pour justifier la suppression d'un emploi de catégorie B au PCE est difficile à accepter (« *souci de respecter les équilibres entre les services* »).

Le Président indique qu'une attention a été donnée à l'équilibre entre les services, au niveau des suppressions d'emplois. Cette mention sera ajoutée dans le document préparatoire.

Il faut désormais examiner les tâches prioritaires et celles qui ne le sont plus. Il faut travailler en fonction des enjeux, et les usagers doivent aussi s'habituer à d'autres modes de communication avec les services de la DGFIP.

Le Président précise aussi que 4 sphères ne sont pas touchées.

1/ Sur les SPF : un emploi a été supprimé en 2017. Cette année, il convenait de ne pas envoyer de signal négatif compte tenu de la situation actuelle, alors que la logique aurait pu engendrer une suppression d'emploi.

2/ Sur le PTGC : un emploi a été supprimé en 2017. Il convenait également de ne pas envoyer de signal négatif dans un contexte de relative fragilité.

3/ Sur le PRS: la structure a été récemment réorganisée suite au transfert (charges et moyens) des procédures collectives.

4/ Sur l'EDR : 1 emploi a été supprimé en 2017. Le sujet de l'équilibre entre les services et l'équipe de soutien, se reposera forcément.

La création de l'emploi d'Idiv a son importance. Il était logique de l'implanter sur la Trésorerie d'Alençon Ville et Campagne et de renforcer parallèlement le poste par le transfert d'un emploi de catégorie B.

Le Président précise, en aparté, que suite aux échanges avec l'intéressé, il sera donné satisfaction au comptable de la trésorerie de Putanges qui voit son poste supprimé avec la fermeture de Trésorerie. Il viendra en renfort à la Trésorerie de L'Aigle en tant que chargé de mission. Il est précisé qu'il n'y a qu'un seul adjoint à la Trésorerie. Les missions de chacun seront à définir.

M GAUDRON fait remarquer que sur la Trésorerie de la Ferté-Macé, la baisse des charges n'est pas évidente aux yeux des agents, inquiets face aux départs à la retraite et à l'évolution des missions.

M BORREDON explique que l'étude charges/ emplois est effectuée sur une base relative et comparative. Les charges baissent suite au découpage intercommunal en faveur de Flers Agglo, il ne reste qu'une seule (petite) CDC à gérer. Par ailleurs, le poste a perdu les EPS et le recouvrement. Le poste se trouve dans une situation plus favorable en termes de ratio charges/emplois. Une correction littérale sera effectuée sur le document préparatoire.

M GAUDRON s'inquiète de la sérénité des agents dans cette situation.

M BORREDON rassure sur la baisse en volume des charges du poste.

Mme QUENTIN fait part de la grande inquiétude qui touche toutes les trésoreries. Les effectifs sont en baisse, l'avenir est incertain, les missions sont transférées et la conscience professionnelle est intacte. Mais les situations de maladie liées au stress risquent d'augmenter. Cela peut toucher tous les cadres.

M GAUDRON confirme les « appels au secours » réguliers, les failles plus fréquentes et il relève une certaine impuissance syndicale pour rassurer, il devient difficile de rassurer les agents.

Mme QUENTIN rappelle que ce phénomène touche également les cadres, prenant l'exemple de la Trésorerie de SEES, dont le poste pourrait dans un avenir proche être lui aussi supprimé, offrant aux agents un avenir « bouché ».

Le Président espère de la visibilité en 2018 pour savoir ce qui sera attendu, à l'avenir, de la DGFIP.

Il convient d'aller à la rencontre des agents le plus souvent possible, assurer une présence, les rassurer, et apporter des débuts de réponse. Par ailleurs, le Président rappelle que des partenaires (services sociaux) sont présents pour aider les agents en difficulté. Les responsables de service ont également un rôle d'accompagnement, d'alerte. En ce domaine, des progrès sont peut-être à faire. Le Rôle du DDFIP réside également dans l'accompagnement des agents et des chefs de service.

M LESUR fait remarquer que la souffrance est permanente et nombreuse. La tâche paraît immense. Il faut surtout faire en sorte que ça n'aille pas plus mal.

M GAUDRON soulève le problème de l'alerte. Ce sujet est compliqué, car de nombreux agents ne veulent pas que leurs difficultés soient connues par peur de « ce qu'on va penser » (pas compétent, catalogué « faible », échec personnel...). Les organisations syndicales sont prises en étau entre le respect de la volonté de l'agent et le devoir d'alerte.

Le Président estime qu'il faut les inciter à solliciter le médecin de prévention, qu'il n'y a aucune honte à le consulter.

M LESUR pose le problème de la copie au service Rh des comptes rendu de visite.

M DELAUNE ajoute qu'il est difficile d'aller voir le médecin de prévention pour certains.

M GAUDRON fait état de la pression importante sur les agents par rapport aux objectifs. Ce qui peut se traduire par une grande fatigue, une irritabilité accrue.

Le Président estime qu'il faut parfois passer outre la volonté de l'agent et l'inciter à se faire aider. Les agents dont la fragilité a pu être détectée sont orientés vers le médecin de prévention, mais en cas de refus, le DDFIP peut passer outre dans l'intérêt de l'agent.

M. GAUDRON rappelle que 2017 a connu plusieurs situations graves.

Mme GENIN-TOUREL précise que dans le cadre du CDAS, des financements de consultation de psychologues sont prises en charge, hors sphère DGFIP et avec un secret professionnel total. Il faut aussi penser à l'assistante sociale avec qui les échanges peuvent être plus discrets et qui peut amener l'agent à consulter ensuite le médecin de prévention.

M GAUDRON fait remarquer que l'assistante de prévention est plus facilement sollicitée par les agents.

Le Président indique que la Direction est aussi toujours disponible pour recevoir les agents, accompagnés ou non, pour trouver des solutions à leurs problématiques.

M HUET soulève le caractère intimidant de cette démarche.

### **VOTE sur la répartition des emplois proposée pour la DDFiP de l'Orne pour l'année 2018.**

Pour :	/
Contre:	SOLIDAIRES Finances publiques : 1 CFDT Finances publiques : 1 FO DGFIP : 3
Abstention :	/

## QUESTIONS DIVERSES

- Néant

Le Président indique que, suite à ce vote défavorable unanime, une seconde convocation sera envoyée aux représentants du personnel, pour le 22 décembre 2017 à 9h30.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à 15h10.

La Secrétaire,



Cécile JOUVENCEL

Pour le Président,  
par procuration,

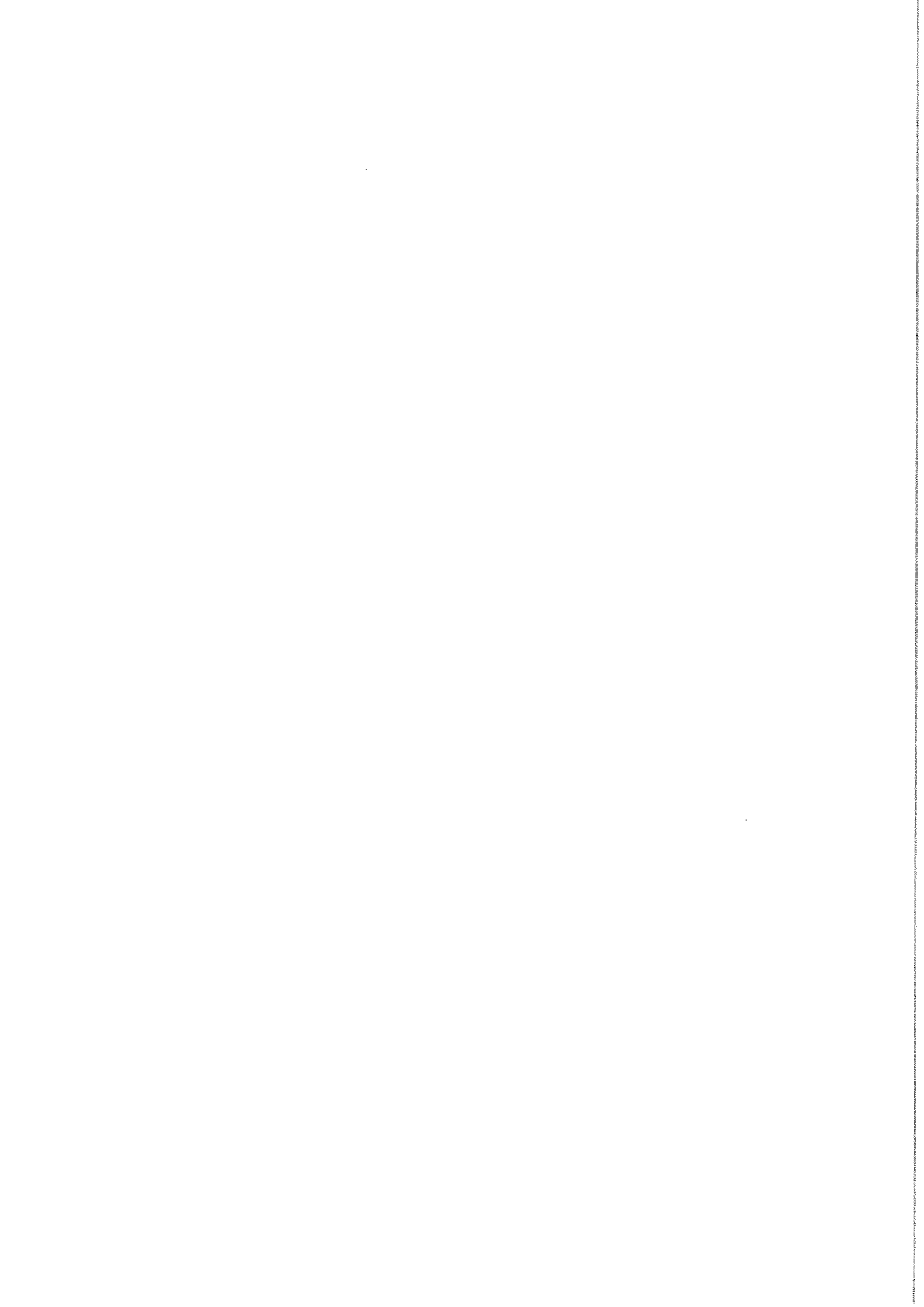


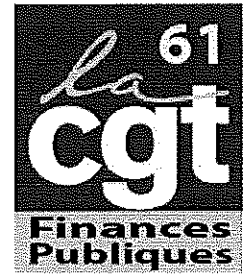
Marc BORREDON

Le Secrétaire – adjoint



Bruno VILLAIN





## Déclaration liminaire

Cette fin d'année 2017 voit la multiplication par le gouvernement des attaques contre les fonctionnaires. La DGFIP n'y échappe pas et elle est même le cœur de cible des attaques présentes et à venir.

Vous nous présentez les 14 suppressions d'emplois que vous avez décidées pour 2018 mais nous voulons rappeler aujourd'hui que l'emploi n'est qu'un des aspects de la stratégie d'étranglement des services de la DGFIP en tant qu'administration d'Etat.

Nous souhaitons y associer les annonces sur les missions et les décisions récentes sur les droits et garanties qui participent tout aussi bien de cette stratégie de destruction de notre outil.

En quelques semaines les annonces se sont en effet multipliées et ce n'est qu'un pâle début.

La mise en place du programme dit « Action publique 2022 » succédant à la MAP et à la RGPP est destinée à accélérer la mise à mort de la Fonction publique. Avec l'ambition constante de faire baisser les dépenses publiques, en en faisant supporter les conséquences sur la part la moins favorisée de la population tout en multipliant les cadeaux pour les riches, ce plan remet en cause le périmètre des missions et entraînera une hécatombe sur les emplois. Nos hauts fonctionnaires sont d'autant plus acharnés à prôner le déperissement que, à la différence des agents, ils ne courent aucun risque d'en payer les conséquences.

Au printemps prochain le périmètre des missions supprimées ou externalisées sera arrêté. 50 000 postes sont à supprimer rien que chez les fonctionnaires d'Etat. Chiffre énorme qui réjouit les groupes de réflexion néolibéraux. Les coupes claires sont à venir à la DGFIP et votre mission sera de la réduire à l'état de squelette.

35 000 suppressions d'emplois ont eu lieu à la DGFIP depuis 2001. Celles à venir risquent fort d'être encore plus massives. Concernant notre département, vous trouverez, annexé à cette déclaration, le communiqué intersyndical publié dans la presse locale se faisant écho de la situation catastrophique de nos services (Orne Hebdo du 28 novembre 2017).

Les missions qui nous sont confiées sont pourtant essentielles. Citons parmi les conséquences des dégradations de mission à envisager :

➤ **La chasse à la fraude fiscale :** Des lanceurs d'alerte et certains journalistes informent courageusement de l'ampleur de la fraude. Chaque jour ce sont 400 millions d'euros qui ne rentrent pas dans les caisses de l'Etat, entre l'évasion fiscale et la fraude fiscale cela fait 60 à 80 milliards par an.

Le projet de loi dit du « droit à l'erreur » sous couvert de « pacification » des relations usagers-administrations, fait reculer le contrôle, pourtant corrélatif au système déclaratif.

➤ **Le recouvrement :** Rappelons que le prélèvement à la source n'est que le prélude à l'objectif recherché : la privatisation du recouvrement ;

➤ **L'accueil** : Le réseau se réduit à la peau de chagrin avec un retrait des territoires ruraux et périurbains et de l'accessibilité à un accueil physique. D'ici 2022 l' « ambition » est de réduire le contact avec l'utilisateur à zéro.

➤ **Le cadastre** : La conservation ou l'amélioration de la qualité du plan cadastral est volontairement ignorée de nos décideurs.

➤ **Le devenir de la gestion publique (collectivités locales, hôpitaux, ...)** : Comment ne pas être inquiets quand le Ministre, auditionné par les députés, remet en cause le principe de la séparation de l'ordonnateur et du comptable pour les grandes collectivités, allant même jusqu'à préciser « qu'une certification des comptes est possible indépendamment des agents de la DGFIP ».

Sans que la DG n'ait daigné communiquer auprès de son personnel sur le sujet, un appel d'offre est en cours pour que l'accueil téléphonique du « prélèvement à la source » soit effectué par une entreprise privée en 2019. Les salariés seront « formés » par l'administration : deux jours de formation pour répondre à toutes les questions concernant l'impôt, son prélèvement, les échéances, les réductions... Un numéro unique national sera dédié au prélèvement à la source tant pour les usagers que les tiers collecteurs. Ceci implique également l'abandon du soutien aux missions d'accueil téléphonique et internet de 15 départements par les 7 Centres de Contacts et des 3 Centres Impôts Services.

Le choix fait est celui d'une privatisation rapide et si possible dans le silence et la soumission de l'accueil téléphonique du prélèvement à la source. L'externalisation vers des start up d'Etat fait partie des outils de destruction de nos missions et de nos services.

La flexibilité fait également partie du dispositif nécessaire à l'accompagnement de ce large plan social. Le 19 octobre le directeur général s'attaque aux droits et garanties des agents et annonce **sans préalable ni concertation**, la mise en place de nouvelles règles en matière de mutation et d'affectation : les RAN sont supprimées, le délai entre demandes de mutation est porté à 2 ans, les mutations intradépartementales priment les mutations interdépartementales, de nombreuses questions sont rejetées à un « cycle de négociation » en 2018.

A la demande des directeurs locaux, la flexibilisation des emplois est ainsi accrue. Les possibilités de mobilité sont réduites, les perspectives d'évolution de carrière également. Qui peut croire que le renforcement des pouvoirs locaux au détriment de garanties nationales valables pour tous va jouer au bénéfice des agents ? Le retour aux petits arrangements locaux est ainsi encouragé. La Direction Générale souhaite des agents taillables et corvéables pour pallier un temps aux actuels facteurs de désorganisation que chacun peut constater.

On sentait bien le vent venir dans notre département avec les pressions exercées sur les demandes de mutation.



\* **Dialogue social** : vous vous prévaliez auprès des agents d'un dialogue social de qualité apaisé, et vous évoquez même un partenariat entre la direction et les organisations syndicales du département.

**Permettez- nous de vous contredire sur ce point.**

Un dialogue social de qualité est, à notre avis, celui qui repose sur un échange constructif, générant certaines modifications de projet en conséquence d'une analyse syndicale démontrée et justifiée.

Or, et nous l'avons évoqué lors d'une déclaration liminaire précédente, il n'en est rien.

Les projets qui sont présentés en première convocation lors d'un comité technique local et qui font l'objet après discussion et argumentation de la part des organisations syndicales d'une vote « contre » unanime, sont toujours représentés à l'identique lors de la deuxième convocation.

On ne peut donc pas parler de partenariat, ni de dialogue social constructif mais simplement d'un lieu d'échange libre et respectueux, c'est vrai, mais sans aucune avancée pour les agents.

Pourtant ces choix régressifs de société ne sont pas inéluctables. Nous refusons que les services publics se transforment en centres de profit avec une logique clientéliste. Dans une société où la précarité, le stress, la lutte pour les places créent un univers de travail de plus en plus violent, les repères collectifs, les notions de solidarité citoyenne et de fraternité qui sont la raison d'être du Service public, restent plus que jamais essentielles.

Les orientations prises doivent viser un véritable développement humain durable. Les fonctionnaires ne sauraient être traités en boucs émissaires et leur statut ne saurait être remis en cause..

Porteurs des valeurs d'égalité, de solidarité, de développement humain durable et de progrès social, nos services publics sont un vivier essentiel d'une démocratie vivante.