



COMPTE RENDU DU CTL du 16 OCTOBRE 2018

Dans notre déclaration liminaire, nous avons interpellé le directeur sur le procédé de comptage allégé du nombre de grévistes appliqué lors du dernier mouvement de grève du 9 octobre. (la direction s'étant limité à communiquer le nombre de grévistes (139) sans calculer le pourcentage de participation sur le département ainsi que la répartition par service).

Le directeur a reconnu que c'était une consigne de la DG mais n'y a rien trouvé d'anormal, considérant que la simple communication du nombre de grévistes suffisait, et qu'ainsi nous pouvions faire le calcul nous même. (ce qui est d'ailleurs impossible car seule la direction connaît le nombre d'agents présents le jour de la grève et l'état par service).

Les agents ne se mettent pas en grève pour le plaisir, ils y perdent une journée de salaires qui, elle, ne fera pas l'objet d'une retenue allégée. Par la grève, ils manifestent leurs inquiétudes, leur colère et la volonté de ne pas se résigner.

Comment ne pas voir dans ce procédé, la volonté de décrédibiliser leur action et de mettre l'éteignoir sur toutes ces oppositions dans une période où la DG prépare un plan de restructurations sans précédent, un véritable dynamitage de nos services et de nos garanties.

Le plan local triennal d'adaptation des structures et du réseau 2020.

Fini les plans annuels d'adaptation au réseau, désormais les plans seront pluri-annuels (triennal)

Selon le directeur, à ce jour précis, il n'y a pas de plan pluri-annuel pour le département.

Il a toutefois apporté quelques éclairages qui en disent long sur l'avenir de notre département :

- Le réseau de la DGFIP doit se transformer, c'est une obligation.
- L'année 2019 va être une année de transition permettant de réexaminer les implantations de services publics sur le territoire.
- 7 directions (59-62, 19-23-87, 41-45) sont d'ores et déjà préfiguratrices sur le sujet.
- Ce qui ne fait que confirmer l'annonce que nous avons faite au mois d'août sur les directions locales mandatées par la DGFIP pour travailler en toute opacité sur des restructurations de grande

ampleur (lire le communiqué joint).

- La notion de proximité du service public n'est plus essentielle mais est remplacée par la notion d'accessibilité.
- La DGFIP assurera une présence sur le territoire à travers des points de contacts qui pourront évoluer en fonction des besoins : Que seront ces points de contacts ? Bornes numériques ou personnes assurant des permanences ? Ces personnes seront-elles des agents de la DGFIP ? Les maisons de services au public font aussi partie de la réflexion.
- Ce n'est pas parce que les 4 trésoreries ne ferment plus que la direction a tiré un trait sur ses projets. Les petits postes avec leur difficultés de fonctionnement restent une préoccupation. Les fermetures de trésoreries ont encore beaucoup d'avenir.
- L'idée de regroupement de service au chef lieu du département est dépassée.

Il ne s'agit là que de premières réflexions qui en disent long sur les « chantiers » qui seraient en voie d'être ouverts pour l'avenir. C'est un démantèlement de la DGFIP mâtiné de mobilité forcée (même si le mot n'a pas été prononcé).

Baromètre social de la DDFIP 22 et Communication sur le programme annuel de prévention 2018.

L'essentiel de notre intervention se trouve dans la déclaration liminaire jointe que nous vous invitons à lire. (Voir aussi document du CTL)

Dans le cadre de la discussion sur les conditions de travail, ont été évoqué les problèmes de parking sur les résidences de Saint-Brieuc.

Le sujet n'est pas nouveau mais devient très problématique. Malgré notre insistance depuis longtemps, il est clair que la direction ne veut rien faire pour améliorer la situation (en plus, elle n'y est pas obligée alors pourquoi ferait-elle quelque chose ?).

Il faudra faire avec ce que l'on a . La direction va faire un état des lieux de la situation. Elle a proposé de tenir un groupe de travail avec les organisations syndicales pour définir des critères d'attribution. Nous avons décliné l'invitation.

Bilan d'activité 2017 de la formation professionnelle – Plan local de formation 2018

Quelques éléments qui ont retenu notre attention :

En 2017, les agents de la direction ont bénéficié de 3 150,9 jours de formation, soit une moyenne de 3,72 jopirs par agent (3,34 jours en 2016) et 563 agents ont été formés en 2017, soit 66,31 % de l'effectif.

Forte représentation des catégorie A et A+. Sous représentation de la catégorie C

La formation continue représente la part la plus importante de la formation professionnelle.

Malheureusement une part de plus importante de la e-formation au détriment de stages présentiels.

Passage en comptabilité de commerce de l'OPH Côtes d'Armor Habitat au

01.01.2019 ;

Comme à chaque fois, ce transfert est motivé par la faiblesse du logiciel OTR mis à disposition des OPHLM pour gérer les loyers.

Comme à chaque fois, en n'y mettant pas les moyens nécessaire, la DG saborde la mission et il devient nécessaire de l'externaliser.

Ce point était soumis à avis. L'ensemble des organisations syndicales ont voté contre le projet sauf la CFTD qui s'est abstenu.

- **Recrutement d'apprentis, de volontaires du service civique et d'agents au titre du PACTE**

- Au titre de la campagne 2018, le département s'est vu attribué un quantum de recrutement de 2 apprentis. seul un contrat a été signé. La collègue sera affecté au SPF de LOUDEAC. Le contrat est signé pour 2 ans, jusqu'au 31 août 2020.

- Le département est autorisé à recruter 2 agents administratifs sur la RAN de DINAN au titre du PACTE. Les candidats retenus seront recrutés au 1er décembre 2018, sous contrat d'engagement d'une durée d'un an à l'issue duquel ils ont vocation à être titularisés.

- Le département s'est vu notifié un quantum de recrutement de 3 volontaires du service civique au titre de la campagne 2018. un seul contrat a été signé. La personne embauchée effectue sa mission au sein du SIP de Dinan.

Questions diverses

Nous avons interrogé la direction sur les problèmes intervenus sur la paie du mois de septembre (prime de rendement non versée, mutuelle omise ..)

La direction a confirmé qu'une dizaine d'agents avaient été concernés, ce dysfonctionnement étant dû à un loupé lié à la mise en place de SIRHIUS.

Nous avons demandé qu'à l'avenir les agents concernés soient informés le plus tôt possible dès que l'anomalie est détectée.