



Compte rendu du comité technique du 5 juin 2014

Tours, le 5 juin 2014

– **Ordre du jour :**

Sur la convocation de la Direction, les points suivants étaient à l'ordre du jour :

- Approbation des procès-verbaux des réunions des 17 décembre 2013 et 16 janvier 2014
- Plan local de Formation professionnelle 2014
- Rapport annuel du DUERP et présentation du PAP pour l'année 2014
- Bilan du tableau de bord de veille sociale au titre de l'année 2013
- Mise en place de la prime accueil au titre de l'année 2013
- Questions diverses

A la demande de la CGT, dans le cadre des questions diverses, les points suivants ont été ajoutés à l'ordre du jour :

- Future trésorerie de Sorigny
- Situation des emplois à la DDFIP 37
- Prise en charge des frais de vêtements pour les agents de service

La déclaration liminaire de la CGT lue en ouverture des travaux du CTL a fait l'objet d'une réponse pour le moins provocatrice du Président l'assimilant à une déclaration de pure fiction...sauf que...au fil des débats, bon nombre d'arguments qu'il a développés correspondaient au constat qui était dressé par la CGT... exception faite du niveau de rémunérations des agents qu'il trouve confortable ou satisfaisant... ou de l'analyse des deux journées d'action qu'il trouve faible par rapport au soi-disant niveau de mécontentement des agents... Qu'on se le dise !

– **Approbation des procès-verbaux des réunions des 17 décembre 2013 et 16 janvier 2014 :**

PV adoptés à l'unanimité syndicale.

– **Plan local de Formation professionnelle 2014:**

Le plan de formation élaboré pour 2014 disponible sur Ulysse reste classique. Quelques nouveautés s'ajoutent aux propositions habituelles, elles étoffent l'offre dans les domaines de la vie des agents, la fiscalité, la gestion publique.

Lors des entretiens d'évaluation, les agents ont exprimé des souhaits de formation pris en compte localement. Ces besoins représentent un tiers du plan de formation.

Certaines demandes ne sont pas couvertes par les propositions du plan. La direction s'est engagée à élaborer des solutions alternatives.

L'idée « d'échanges d'expériences » fait son chemin, les responsables locaux y réfléchissent.

Cette année connaîtra le développement de la nouvelle application « frais de déplacement ». Dans les prochains jours une formation sera dispensée aux chefs de service qui la restitueront à leurs « collaborateurs »

L'@ formation, qui ne peut pas se substituer aux formations proposées pour bon nombre de domaines, doit se dérouler dans des conditions sereines pour l'agent.

Pour animer le service dans notre département, le nombre de formateurs est en augmentation. Les agents dans leur majorité souhaitent rester dans le département pour leurs formations. Nous avons regretté que le calendrier des formations ne soit pas connu plus tôt. La direction précise qu'elle dépend de la direction générale qui n'établit le calendrier qu'en février. La formation est une clé de voûte dans l'organisation du travail, la vie des agents. C'est une mission que l'administration doit assumer tant en quantité qu'en qualité.

– **Rapport annuel du DUERP et présentation du PAP pour l'année 2014 :**

Le document technique remis aux organisations syndicales montre les risques potentiels ou réels rencontrés dans les différents services de notre administration.

On constate que les risques psycho-sociaux sont relatifs au manque de temps, de moyens en personnel ou en matériel, la pression des objectifs et la complexité de plus en plus affirmée du travail.

Ce document n'est par forcément génial mais permet de mettre en avant certaines difficultés rencontrées par les agents.

Comme nous le dénonçons dans notre déclaration liminaire, le projet de la DG de n'établir un DUERP que tous les 2 ans, et non plus tous les ans comme actuellement, ne nous semble pas être bon.

Même si souvent, ce document peut paraître superficiel, son élaboration a le mérite de rassembler un service dans le but d'aborder les problèmes qu'il a pu rencontrer.

– **Bilan du tableau de bord de veille sociale au titre de l'année 2013 :**

L'année 2013 a été marquée par plusieurs changements tant organisationnels qu'immobiliers : RSP MEDOC , la création d'un CPS rattaché, la création du CSRH pilote dans le cadre de l'expérimentation SIRHIUS, l'installation de l'affranchissement centralisé à la DDFIP avec une nouvelle organisation du courrier

- Analyse globale des indicateurs départementaux :

Il est à noter que le nombre de situations de souffrance au travail recensées par le médecin de prévention est en légère baisse cette année.

Le résultat des indicateurs liés à l'absentéisme pour raison de santé a augmenté :

- d'une part, le nombre d'arrêt de travail de courte durée constaté en 2013 est supérieur à 2012, soit une hausse sensible de 28,9 % et s'explique vraisemblablement en partie par un nombre conséquent d'arrêts de très courte durée (2 à 3 jours).

La mise en œuvre du jour de carence n'a donc pas eu d'incidence sur les arrêts de très courte durée.

- d'autre part, le nombre de congés ordinaires de maladie, représentant 6966.5 jours pour 291 agents, est en augmentation de 7,4% par rapport à l'année 2012.

Cependant il convient de relativiser cette tendance. En effet 13 agents comptabilisent 2595 jours d'arrêt de travail en 2013, contre 11 agents pour 1921 jours en 2012. Compte tenu de ces situations particulières, lesquelles peuvent notamment précéder un CLM, le nombre de jours de congés de maladie serait respectivement pour 2013 et 2012 de 4371 et 4532, soit une baisse non significative de 0,4 %.

Le nombre d'accidents de travail est constant.

Le nombre d'écartements des horaires variables a cru de 20%, mais ceci n'apporte pas de remarque particulière. Les écartements supérieurs à 3 heures concernent souvent les mêmes agents ou correspondent à un pic d'activité dans les services concernés.

Le nombre de jours déposés sur les CET augmente globalement sensiblement de 24,9 % mais peu significativement s'il est rapporté au nombre d'agents 2,87 jours en 2013 contre 2,29 en 2012.

Un indicateur se démarque cependant : le nombre de violences verbales des usagers à l'encontre des agents a augmenté. Dix situations d'injures, de menaces voilées ont été recensées au cours de l'année 2013 contre 4 en 2012.

Les agents accueillant le public constatent une augmentation de l'agressivité des usagers à leur rencontre, engendrée, par des difficultés économiques et la non-acceptation de l'impôt notamment.

Les fiches signalant des incidents de violence verbale ont fait l'objet d'une transmission au service des ressources humaines de la direction générale.

- mesures mises en œuvres consécutivement à l'élaboration du TBVS :

Parmi les risques psychosociaux, la gestion du stress et des situations difficiles à l'accueil constitue une cause majeure d'appréhension de la part des agents.

En coordination avec le CHSCT, des journées de formation ont été organisées au plan local sur :

- la gestion du stress et la prévention des troubles psychosociaux, une session de deux jours ;
- le management et les risques psychosociaux, d'une durée de deux jours à destination des cadres ;
- l'accueil physique et la gestion des situations difficiles, durant 2 jours.

En ce qui concerne, les fiches de signalement d'incident, dès qu'elle en a connaissance, la Direction prend en charge le dossier en soutenant l'agent et en étudiant les suites à donner vis à vis de l'utilisateur.

Enfin, tout agent reconnu en difficulté fait l'objet d'un accompagnement et d'un suivi particulier du service des ressources humaines.

Le tableau de bord de veille sociale d'Indre-et-Loire établi au titre de l'année 2013 ne fait pas apparaître de données significatives préoccupantes, même si certaines données évoluent sensiblement. Elles ont surtout le mérite d'exister et de permettre un éclairage complémentaire sur le contexte social à la DDFIP.

- **Mise en place de la prime accueil au titre de l'année 2013 (voir fiche technique en pièce jointe) :**

Comme annoncé en mai dernier par la direction générale, la prime d'accueil versée en 2014 au titre de 2013 est loin de répondre aux attentes des personnels. Inéquitable et largement insuffisante, elle est source d'incompréhension parmi les agents puisqu'elle génère des situations d'autant plus injustes que la prime de caisse n'a pas été revalorisée. La direction générale promet de réaliser un bilan à l'automne prochain afin d'améliorer le dispositif. C'est pour le moins **indispensable.**

- **Situation des emplois à la DDFIP 37 :**

Plus que jamais, avec la situation catastrophique de l'emploi à la DGFIP, il est nécessaire pour chacun d'avoir une connaissance claire des emplois sur notre département.

La CGT Finances Publiques a demandé plusieurs ajouts à l'ordre du jour dont un sur la situation de l'emploi en Indre et Loire pour avoir la connaissance réelle des moyens du département en terme d'effectif, situation qui n'est pas sans conséquence, on le sait tous, sur la gestion des personnels et l'accomplissement de nos missions.

Or les documents à la disposition des syndicats affichant des discordances (Tagerfip 2014 = 817 emplois implantés puis 815 puis 816 puis 824) Il a été convenu qu'un point réactualisé serait fait au prochain CTL du 30 juin. La CGT a demandé dans ce cadre que soit portée à la connaissance du CTL la situation réelle des emplois avec les ETP correspondant y compris pour les ALD et les EDRA puisque dans l'actuelle présentation, les ALD et les EDRA sont inclus aux ETP ou effectifs réels et doivent en être retranchés pour définir les vacances ou surnombres sur les unités de travail.

D'autres questions relatives aux implantations d'emplois et qui conditionnent aussi la gestion des agents ont été abordées telle que par exemple la survivance d'une implantation FI à Amboise qui en l'absence de restructuration claire ne permet pas l'ouverture des droits auxquels peuvent prétendre les agents dans ces situations, telle que par exemple la création du pôle Sirius qui n'a pas été suivie des implantations d'emplois correspondantes et conduit à une gestion des agents "atypique", ou telle que par exemple la

communication faite aux chefs de poste ou de service sur leur structure en discordance pour certains d'entre eux avec les implantations d'emploi prévues au Tagerfip 2014.

– **Future trésorerie de Sorigny :**

Notre demande d'inscription de ce sujet à l'ordre du jour du CTL avait pour but de voter pour que le CHS-CT réalise une enquête d'impact sur cette restructuration (fusion des trésoreries de Montbazou et d'Azay-le-Rideau).

Ce genre d'enquête porte sur tous les projets de réorganisation ou d'aménagement des services.

A l'unanimité syndicale et avec l'accord de la Direction, cette enquête sera réalisée et analysée par le CHS-CT.

- **Prise en charge des frais de vêtements pour les agents de service :**

Il y a peu de temps encore, les agents de service bénéficiaient du remboursement d'un certain nombre de Tee-shirt et pantalons pour travaux salissants. A notre grande surprise, ces frais inhérents à la fonction ne sont plus pris en charge. La CGT est intervenue pour qu'il soit remédié à cette situation. La direction va effectuer prochainement un point avec les agents concernés. A suivre

Le CTL débuté à 9h00 s'est terminé à 13h30.

Vos élus CGT

**France URGON, Irène GAILLARD, Laurence FAUCOMPRE , Ronan LE NEZET,
Michèle RENAUDIN & Thierry DURIN**

Nous contacter :

Le site local : <http://www.financespubliques.cgt.fr/037/>
Adresses : 94 boulevard Béranger 37032 TOURS Cedex
40 rue Edouard Vaillant 37060 TOURS Cedex 9
Tél : 02 47 21 74 27 (local blvd Béranger)
Courriel : cgt.ddfip037@dgfip.finances.gouv.fr

