



COMPTE RENDU DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION MORBIHAN RÉUNION DU 10 OCTOBRE 2024

A l'ordre du jour :

- Bilan de la formation professionnelle 2023
- Bilan du télétravail 2023
- Présentation des plans départementaux de mobilité employeur
- Présentation des actions locales suite à l'observatoire interne
- Point d'étape sur la mise en place du PNCD à Lorient
- Questions diverses

Bilan de la Formation Professionnelle 2023

L'examen du bilan de la formation professionnelle a rapidement dévié, à notre initiative, sur la question des **remboursements de frais** : sur la limitation du remboursement des frais par rapport au nombre de participations aux concours, la prise en charge des nuitées d'hôtel et notamment la possibilité d'arriver la veille de la formation, etc. Pourquoi les frais d'hébergement ne sont pas pris en compte pour les agents Pacte quand ils vont à Noisy alors qu'ils sont remboursés à Clermont-Ferrand ?

Parfois encore les agents se sont trouvés moins remboursés que prévu alors qu'ils avaient engagé des frais importants dans le cadre de formations initiales de plusieurs semaines. C'est pourquoi le Directeur a décidé de convoquer un **groupe de travail** afin que les **règles** soient **claires** pour tous. C'est important pour les agents.

Suite à des retours de collègues, nous avons également dénoncé le manque de communication et de transparence vis-à-vis du poste de **formateur**. Les agents candidats non retenus sont en droit d'avoir une explication.

Nous avons demandé à la Direction des précisions sur le bilan de compétences, qui le finance et qui l'organise ? Elle va nous répondre prochainement.

Nous avons à nouveau parlé des **e-formations**. En effet ce sont celles qui connaissent le plus fort taux « d'absentéisme » car ce chiffre comprend également ceux qui ne vont pas au bout de la formation. Les conditions ne sont pas réunies dans les services pour qu'elles puissent être suivies efficacement.

En revanche les formations de proximité sont très appréciées des agents. Il faut continuer à les développer.

Bilan du télétravail 2023

Au 31 décembre 2023, 54 924 agents de la DGFIP bénéficiaient d'une ou plusieurs autorisations de télétravail répartis entre les catégories A + (11,1%), A (24,1%), B (43,6%) et C (21,2%). Le nombre d'autorisations ne cesse d'augmenter : 62 % des agents en bénéficiaient au 30 juin 2024.

Dans le Morbihan, 41,03 % des agents bénéficiaient du télétravail au 31 décembre 2023, soit **336** agents.

La CGT a demandé que soit communiquée la déclinaison par services qui est absente du document de travail ainsi que le nombre de jours de télétravail.

Si le médecin du travail peut préconiser du télétravail, sa décision reste soumise à l'accord de la direction.

Aucun refus de télétravail ou de recours dans le Morbihan ! Alors qu'il y a eu 24 recours au niveau national.

Cela s'explique par le fait qu'un entretien préalable a lieu entre l'agent et le chef de service et que s'il y a refus, il n'y a pas de saisie de la demande dans Sirhius, ce qui est un préalable pour examiner un recours, hiérarchique dans un 1^{er} temps puis éventuellement en CAP nationale.

Les refus les plus fréquents sont le manque d'autonomie de l'agent et l'incompatibilité avec le fonctionnement du service.

Nous avons appris que la Direction avait proposé aux membres de **l'équipe de renfort** du télétravail et du travail à distance avec pour seul objectif : diminuer la facture des remboursements de frais de déplacements ! Alors même que la Direction n'a de cesse de répéter que le télétravail n'est ni un droit ni une obligation ! Le travail à distance s'exercera sur Vannes et Lorient, 1 ou 2 jours par semaine.

Nous avons aussi dit à la Direction qu'il manquait une analyse organisationnelle du télétravail dans les services et qu'il manquait également une analyse qualitative sur la qualité de vie au travail. C'est un sujet dont pourrait s'emparer la formation spécialisée.

Présentation des plans départementaux de mobilité employeur

Extraits du document de travail : « élément clé de la démarche de transition écologique de notre administration, la réalisation des plans de mobilité employeur s'inscrit progressivement dans le paysage de tous les services ».

Ce plan est un outil permettant d'avoir un diagnostic précis des habitudes en matière de mobilité des personnes travaillant sur un site. Il permet d'établir un plan d'actions en vue de réduire l'empreinte environnementale des déplacements. Il doit ainsi permettre d'améliorer les services alternatifs à l'automobile, les déplacements domicile-travail représentent 83 % des émissions du poste déplacement. **2 430 tonnes** de CO2 (gaz à effet de serre) ont été émises par la DDFIP du Morbihan soit 0,76 % de l'émission de la DGFIP.

Le cabinet ITER, qui a réalisé l'enquête, préconise 3 axes :

- Promouvoir les alternatives à la voiture individuelle
- Collaborer, informer, communiquer et sensibiliser
- Réduire et optimiser les déplacements, en évitant tout trajet inutile

Nous avons souligné que nous dépendons d'autres acteurs comme la SNCF ou d'autres transports collectifs qu'il faut améliorer et développer.

A notre niveau, il faut créer une dynamique de changement collective, que chacune et chacun s'approprie l'enjeu de la transition écologique...

Présentation des actions locales suite à l'observatoire interne

Suite aux très mauvais résultats de l'observatoire interne dans le Morbihan, le Directeur a décidé que les agents seraient réunis avec leurs chefs de service et un représentant de la Direction pour encore recenser ce qui ne va pas et élaborer un plan d'actions.

Cela a été fait également dans de nombreux autres départements.

Vous avez été destinataires de la liste des 18 propositions issues des réunions locales et vous avez été invités à voter pour choisir les 10 actions prioritaires. 130 agents seulement ont répondu.

Vos élus CGT ont demandé si les propositions relatives aux rémunérations, aux effectifs et aux promotions ont été écartées ? Réponse de la Direction : oui. Elle n'a pas la main sur ces sujets !

Dans les propositions retenues, il n'y a rien de vraiment novateur ! Au contraire, certaines existaient dans le passé pour ne prendre que l'exemple des réunions bilatérales entre services de chaque sphère métier.

Mais bon, avec ce plan d'actions, la Direction escompte de meilleurs résultats à l'observatoire.

Nous avons demandé si la Direction Générale fera elle aussi des propositions ? Le Directeur ne sait pas.

La CGT l'a répété, ce plan d'actions ne prend pas en compte les éléments qui expliquent les mauvais résultats : **rémunération, effectifs et promotions !**

Et nous ne savons pas encore ce qui nous tombera dessus avec l'examen du budget 2025...

- Point d'étape sur la mise en place du PNCD à Lorient

L'installation du service et des équipes s'est déroulée le 2 septembre 2024. 5 inspecteurs et 12 contrôleurs sont arrivés, le poste d'agent C n'a pas été pourvu lors de ce mouvement. 7 contrôleurs stagiaires ont été affectés en 2025 lors du dernier mouvement. Les travaux sont terminés depuis le 12 juillet 2024.

L'espace de travail se compose de 2 plateaux (Est et Ouest), des bureaux du responsable et de l'adjointe, pour une superficie totale de 406 m².

Quant aux **missions**, l'objectif est de confier au service des dossiers qui ne sont pas attribués aux autres services de contrôle, c'est-à-dire des dossiers portant sur des anomalies simples et présentant des enjeux financiers limités (< à 10 000 euros). Ce sont des contrôles qui n'étaient pas ou plus faits par les SIE. C'est un bureau de l'administration centrale qui envoie des listes issues du data mining (exploration de données en français).

Les premiers contrôles portent sur l'IS à taux réduit.

Les effectifs sont répartis en 4 équipes de 4 agents, composées chacune d'un inspecteur ou d'une inspectrice et de 3 contrôleurs.

Le service sera invité aux réunions traitant de la fiscalité des professionnels avec les autres structures du département.

Le PNCD n'est pas un poste comptable. Sa mission est la mise en œuvre du droit à l'erreur et la régularisation (Loi ESSOC).

C'est un service en construction qui « fait de la masse et de l'abattage » pour reprendre les termes du responsable du pôle gestion fiscale.

Questions diverses

La CGT a demandé si l'octroi de ruptures conventionnelles impactait le tableau des emplois local ?

La réponse est non , cela crée une vacance de poste et non une suppression.

Vos élus CGT au CSAL :

Christophe RISSEL
Stéphane GALLAIS

Albane GUILLOU
Céline CANN