



LA FEUILLE INFO

Le journal de la CGT Finances Publiques de Saône et Loire

Juillet 2015 n°81

Compte rendu Comité Technique Local du 29 juin 2015

A l'ordre du jour de ce comité technique :

- Le rapport d'activité 2014 ;
- La synthèse du tableau de bord de veille sociale 2014 ;
- Point d'information PCRCP (plans et protocoles interservices) ;
- Questions diverses.

➤ Vos élus CGT présents à ce CTL : Lidwine AUBOEUF, Véronique BADEY, Pierre BADEY, Sabine BLANC (expert), Irène BOUCANSAUD, Thomas GILLES.

Après l'approbation des procès-verbaux des CTL des 26/01 et 02/02/2015 (point 1 de l'ordre du jour), nous passons au Rapport d'Activité 2014.

2) Rapport d'activité

Ce rapport dans sa première partie présente les éléments de contexte du département (éléments d'ordre socio-économique ; relations avec l'environnement externe ; la qualité du dialogue social ; l'organisation mise en œuvre au sein des services ; la politique manageriale et l'association des cadres et agents ; la stratégie immobilière de la direction).

Dans la deuxième partie sont traitées les réalisations des missions dans la sphère fiscale et dans la sphère gestion publique ainsi que les missions transverses. Enfin, en troisième partie, est évoquée l'amélioration des conditions de vie au travail.

Toutes ces informations sont traitées avec la précision clinique d'un rapport administratif. Il ne faut donc pas attendre autre chose qu'une suite de tableaux chiffrés, de constats, de bilans. Bref c'est une *photographie* de l'activité de la DDFIP 71 en 2014 !

En d'autres termes, nous ne devons pas nous attendre à lire un cahier revendicatif, ça c'est notre *job* même si, ici ou là, si on gratte un peu sous le vernis lisse de ce rapport émerge les difficultés que connaissent les agents et les services.

Le rapport ne fait pas l'objet d'une présentation en séance ; à charge pour les représentants des personnels de saisir les informations, de réagir ou de poser des questions en se référant sur le document.

La CGT Finances Publiques 71 est intervenue pour faire part de quelques remarques et poser des questions.

- **En préambule, nous avons fait valoir que le document manquait de perspectives en guise de conclusion ouverte.**

Ce serait logique après les constats et les bilans d'insérer des perspectives sur l'activité à venir. Notamment pour une administration comme la nôtre en perpétuelle réforme stratégique... Et cela répondrait à une demande récurrente de la CGT Finances Publiques 71 d'obtenir une lisibilité sur le schéma d'adaptation du réseau retenu en Saône et Loire. Nous reprenons l'exemple du CDIF de Charolles dont nous souhaitons voir assurer la pérennité avec des moyens suffisants.

Sur les perspectives, le directeur nous répond qu'à « *chaque fois qu'il a eu des infos, il les a données en temps réel sur ce qu'il était possible de faire* ». Il se félicite que « *le DG ait décidé d'établir un plan annuel plutôt que pluriannuel* ». « *Il faut en effet déjà voir ce qu'il est possible de faire sur une année. Sans compter la nouvelle réforme annoncée, le prélèvement à la source, qui n'était pas vraiment dans le paysage et qui risque d'avoir pour nous des conséquences énormes* ».

Sur les missions foncières - et le CDIF de Charolles- le directeur indique qu'il fera « *le maximum pour préserver le CDIF de Charolles* ». Une collègue qui était partie au SIE va revenir au CDIF, rendant de nouveau une situation presque normale, si ce n'est le retard amoncelé et l'absence du géomètre...

Le directeur indique que son leitmotiv est le suivant :

- le moins de perturbations possibles pour les usagers
- le moins de perturbations possibles pour les agents
- partout où nous sommes propriétaires, plutôt renforcer les services.

Quant à la réforme foncière, le directeur est contre la dislocation « *des missions foncières qui n'est plus appropriée* ».

Un projet départemental, établi en groupe de travail informel, a été présenté par le la DDFIP 71 à la DG pour être mis en application au 01/01/2016. La DG n'a pas validé le projet à cette date. On ne sait pas si c'est le projet ou la date qui n'a pas été validé.

A ce jour, aucune modification foncière n'est connue. Le report d'un an de la réévaluation des locaux professionnels n'est pas un abandon.

Par ailleurs, des groupes de travail sur des SDIF se tiennent actuellement au niveau national.

Toujours en ce qui concerne notre demande de « *perspectives* », le DDFIP en vient à évoquer **la fermeture de la trésorerie de Verdun sur le Doubs** qui est envisagée pour 2016... « *mais c'est le ministre qui décidera* ». Elle « *n'interviendra pas dans les quelques mois à venir. Les avis de tous les élus ont été recueillis* ». Quant au « *président de la communauté de communes, il a repoussé les deux RDV qui avaient été fixés* » avec le directeur.

Enfin, le DDFIP 71 précise que dans cette nouvelle mouture du rapport, « *les objectifs départementaux ont disparu car il considérait que ce paragraphe entraînait des débats un peu stériles. L'important est de tenir compte de nos moyens humains et budgétaires pour effectuer nos missions* ».

Il poursuit : « *Le rapport d'activité est quelque chose de plus désincarné mais nous restons dans le macro. Les explications plus fines ont lieu dans le dialogue de gestion effectué avec les chefs de service* ».

➤ **A la suite de l'intervention de Force Ouvrière, la CGT est intervenue dans le même sens pour que soit fait un point d'étape sur l'activité du Pôle de Recouvrement Spécialisé qui a intégré, au 1^{er} septembre 2014, les Procédures collectives, ce qui a généré comme il est écrit dans le rapport « *un flux de dossiers supérieur à celui escompté* », provoquant des tensions dans le service.**

Pour le DDFIP 71, il est « *trop tôt pour dresser un bilan. C'est un sujet qui ne doit pas être exclu, il a fait l'objet de plusieurs groupes de travail. Les instructions de la Centrale étaient arrivées tardivement, les groupes de travail se sont donc déroulés ensuite. Avec un service mis en place au 01/09/2014, un afflux de procédures collectives, un nouveau comptable non encore arrivé, la fin d'année 2014 fut difficile pour le PRS* ».

Il poursuit : « *Depuis le 01/01/2015, le nouveau comptable a pris ses fonctions. Même si elle représente une petite structure, il faut que l'action en recouvrement (principale raison d'être du PRS) et les procédures collectives soient dissociées* ».

Le directeur précise qu'à l'époque il ne s'était pas caché de dire qu'il n'aurait pas de lui-même précipité cette réforme. Cependant, les directives de la DG étaient autres. Selon le directeur, il y aurait « *plutôt un fléchissement des procédures collectives* ». « *Un allègement de tâches dans les productions, prévu par le Procureur Général, aura aussi son intérêt pour le PRS.*

Il faut bien une pleine année d'exercice pour en faire un bilan ».

➤ **Sur les éléments contenus dans le rapport, notamment en ce qui concerne la mise en place du Pôle de Contrôle des Revenus / Patrimoine et la modification des horaires d'ouverture, la CGT Finances Publiques 71 fait remarquer qu'elle préférerait que le terme d' « *information* » soit employé en lieu et place de « *concertation* » et de « *consultation* ». En effet, il est mentionné, page 4, que « *la mise en place du PCRCP (...) a fait l'objet d'une concertation* » ; plus loin encore, il est précisé, dans le paragraphe concernant les aménagements des horaires d'ouverture que les agents ont été « *consultés* ». Loin de nous, la volonté de pinailler sur des questions de vocabulaire mais force est de constater que la DGFIP pratique depuis fort longtemps la politique du fait accompli. Sur le PCRCP, aucune marge de discussion ni de manœuvre ; sur les horaires d'ouverture une consultation certes, mais minimaliste et parfois orientée suivant les idées du chef de service...**

➤ **Concernant les nouveaux horaires d'ouverture, qui sont abordées dans le rapport, et qui sont mis en application le jour de ce CTL (29/06/2015) la CGT Finances Publiques demande si des moyens de communication de la même ampleur... que la promotion des services en ligne, par exemple, ont été mis en place à destination des citoyens ?**

Le DDFIP réplique que « la communication sur ces deux points n'a pas le même but ».

Il précise que la communication pour les horaires revêt plusieurs aspects :

- prise d'un arrêté préfectoral ;
- courrier manuscrit au siège des élus ;
- courriel à l'ensemble des 572 communes ;
- courrier à l'ensemble des notaires et géomètres ;
- communiqués de presse ;
- affiches.

Il rappelle les exceptions aux fermetures : la période de campagne IR et lorsque le dernier jour de paiement d'échéance tombe un jour de fermeture.

➤ **En référence au paragraphe concernant le CSP des particuliers, la CGT Finances Publiques 71 fait remarquer que les listes SIRIUS sont transférées de plus en plus tardivement, ce qui impacte l'organisation des services et les résultats**

...

Le directeur du Pôle Contrôle Fiscal nous précise qu' « à l'issue de la réunion qui a lieu fin janvier-début février, les référents établissent les listes, les transmettent à la direction qui établit un tableau de restitutions avant de les redistribuer dans les services au printemps ». Le DDFIP intervient en relevant qu'il s'agit « d'une remontée du terrain et qu'il faudra tenter d'améliorer cela à l'avenir ».

➤ **Sur les travaux à la Cité :**

Le directeur indique qu'ils ont tenté d'améliorer les choses. Et précise : « Il existe des désagréments forts, en site occupé, et les entreprises n'ont pas pour priorité le bien-être des agents ». La DDFIP est très consciente des problèmes d'inconforts maximaux qu'ont connus certains services et que d'autres vont connaître.

Les conditions de sécurité et confort thermique seront améliorées à l'issue de ces travaux selon le DDFIP.

Pour mémoire, rappelons que la CGT Finances Publiques 71 est intervenue auprès de la DDFIP, à titre préventif, à travers une adresse signée par la majeure partie des agents des services concernés, à l'ouverture de la nouvelle tranche de travaux.

**SIGNEZ LA PETITION CGT POUR LA REVALORISATION DES SALAIRES, DES PENSIONS...
déjà 280 agents ont signé... Continuons !**



3) Synthèse du tableau de bord de veille sociale 2014

Le Tableau de bord permet d'analyser les conditions de (vie au) travail, les éléments susceptibles d'engendrer des risques professionnels à travers un certain nombre d'indicateurs.

Sont ainsi présentés les transformations immobilières, les transformations touchant à l'organisation du travail, les événements traumatisants pour les agents, les emplois non demandés.

Vient ensuite l'analyse des indicateurs liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de vie au travail ; des indicateurs liés aux relations professionnelles ; des indicateurs relatifs aux relations sociales ; puis sont listés des points d'alerte.

➤ **Selon la CGT Finances Publiques, le tableau de bord de veille sociale a besoin d'avoir une finalité. Il existe des constats certes, mais des points d'alerte sont aussi mis en évidence et sont discutés en instances nationales. Le TBVS doit servir, non pas de pansement, mais de base de travail pour résoudre les problèmes que connaissent les services. Certaines choses sont à développer. Mettre dans le TBVS des éléments positifs sur le respect des chefs de service, leur accessibilité, etc. n'est qu'un aspect de la réalité : nous aimerions travailler sur les points négatifs et sur les conditions de travail de plus en plus tendues.**

Suite à notre intervention, la directrice des ressources humaines indique que « *le Programme Annuel de Prévention est aussi un moyen d'évaluer. Le TBVS cible et permet de repérer. Le PAP permet d'agir en action collective* ».

Le DDFIP précise alors que « *les modifications d'horaires d'ouverture proviennent justement de ces signaux d'alerte permettant aux agents d'être un peu moins dérangés* ». Selon lui, « *ce n'est pas la volonté de chasser l'usager. Mais les suppressions d'emplois font que la situation est difficile. La solution miracle, on la connaît, ce serait la création d'emplois* »... Si la première partie de la démonstration n'emporte pas notre adhésion, nous sommes d'accord avec la deuxième...

Les indicateurs de ce TBVS mettent clairement en avant les problèmes que la CGT Finances Publiques dénonce depuis fort longtemps : les trop nombreux postes vacants, le manque endémique d'effectif, la charge de travail importante qui pèse sur les conditions de vie au travail, le manque de temps, le sentiment de ne pouvoir faire face, la complexité du travail, le rythme des changements jugés trop rapide, la reconnaissance du travail jugée insuffisante. Notons que les jours mis en CET s'accroissent aussi en 2014 (2187 contre 1866.5 jours en 2013) ainsi que le nombre d'écèlement horaires...

4) Les protocoles et plans du Pôle de Contrôle de Revenus / Patrimoine

Le point 4 voit la présentation des protocoles de liaisons entre le PCRFP et le Pôle Contrôle Expertise, entre le PCRFP et les brigades de vérifications et les BCR, entre le PCRFP et les Pôles Enregistrement, entre le PCRFP et les SIP.

Les plans des services sont aussi soumis au CTL. A Chalon, les plans envisagés ont prévu les bureaux près des fenêtres, point de confort important sur ce site.

Les protocoles et plans ont été validés par le directeur et présentés en CHSCT.

> Par l'intermédiaire, de Sabine BLANC (expert), la CGT Finances Publiques 71 est intervenue, à plusieurs reprises, sur ces sujets spécifiques notamment :

- **à propos de la liaison du PCRFP avec le Pôle enregistrement ;**
- **à propos des justificatifs bancaires et d'assurance-vie ;**
- **mais aussi concernant la liaison entre le PCRFP et le PCE afin de définir l'approche de l'étude professionnelle du dossier, pour les DFE ?**
- **savoir si le PCE pourra faire des 3909 sur ces dossiers ? Ceci conduirait le PCE à faire plus de programmation avec moins d'agents !**
- **etc.**

Les protocoles ont été établis à l'occasion de plusieurs groupes de travail, un ou plusieurs pour chaque protocole.

Pour plus de précisions sur ces points, nous nous tenons à votre disposition.

5) Questions diverses :

La CGT Finances Publiques 71 pose une question sur l'intégration des services de la DGFIP dans le périmètre de la fusion des régions Bourgogne – Franche Comté.

Quelle information la DDFIP 71 est-elle en mesure de nous donner ?

Le DDFIP explique que « *nous sommes une administration de réseau, nous sommes donc concernés. Les Préfets ont la main pour faire remonter au ministère de l'Intérieur et au premier ministre, sauf sur certaines administrations qui restent hors de leur compétence, comme la nôtre. Ils ont vraisemblablement fait remonter des contributions de la DRFIP, qui doivent normalement correspondre aux discussions qui ont précédemment eu lieu.*

Cependant, aucune information n'a été communiquée.

Sous l'angle DGFIP/DRFIP, nos tâches sont peu nombreuses sur le plan régional. Une DRFIP est départementale. Mais il est clair qu'il existe aussi des missions régionales :

- *la paierie régionale, gros morceau très sensible (l'IGF est intervenu pour savoir comment était perçu notre service , le rapport devrait être communiqué aux OS nationales dans les jours prochains)*
- *la Mission Expertise et Financière*
- *le Contrôle budgétaire en Région*
- *SFACT, services facturiers.*

Pour les Paieries, la grande question sera « où » ? La Paierie sera déterminée pour le 01/01/2016.

L'enjeu de la DGFIP est d'avoir une Paierie qui fonctionne.

Il y a peu de chances que deux Paieries continuent à fonctionner. Il y aura des effets induits et des transferts de compétence entre deux voire trois entités.

Pour la MEF ou le contrôle budgétaire, les problèmes seront beaucoup moins importants .

Pour le SFACT, doit-il être nécessairement proche de son ordonnateur ? A priori non.

Les missions départementales évolueront, l'ancrage de la DDFIP dans le département restera mais il y aura assurément des missions supra départementales.

Sur les missions de rémunérations, il n'est pas prévu de bouger pour l'instant ; idem pour les RH, ce n'est pas d'actualité. Pour nous, il n'y a pas d'impact à court terme ... »

Enfin, Patricia Chaintreuil présente la Mission Condition de Vie au Travail : elle va être officialisée en se réunissant une fois par trimestre pour évoquer les fiches de signalement et leurs suites, et pour travailler plus spécifiquement sur l'analyse des indicateurs du TBVS et du PAP, pour agir et prévenir.

Elle réunira le médecin de prévention, l'assistante sociale, l'assistant de prévention, les RH.

Elle n'aura pas uniquement pour but d'agir sur des mesures individuelles mais aussi sur des sujets comme l'écèlement ou les accidents de travail par exemple.