

|                                                                                                                                                                                                                            |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES<br/>PUBLIQUES</b><br><b>DIRECTION DÉPARTEMENTALE DES<br/>FINANCES PUBLIQUES DE LA HAUTE-LOIRE</b><br>Division Stratégie<br>17, rue des Moulins BP 10 351<br>43011 LE PUY EN VELAY CEDEX | PV n°430-20130214 |
| <b>PROCES-VERBAL</b><br><b>du COMITE TECHNIQUE LOCAL</b><br><b>du 14 février 2013 à 9h00</b>                                                                                                                               |                   |

Le Comité Technique Local s'est réuni le 14 février 2013 à la DDFIP du Puy en Velay, sous la présidence de M Quintin, dans la formation suivante :

Représentants de l'administration :

- M Quintin Gérard : Directeur départemental des finances publiques - président
- Mme Croizier Caroline : Directrice du Pôle Pilotage et Ressources

Représentants du personnel :

Avec voix délibérative :

- au titre de Solidaires Finances Publiques :
  - M. Cohade Serge, titulaire,
  - M. Ciachera Bernard, titulaire,
- au titre de FO DGFIP 43 :
  - M. Coffy Jean-Pierre, titulaire,
  - Mme Limagne Jocelyne, suppléante remplaçant un membre titulaire
  - M. Sagnard Philippe, suppléant remplaçant un membre titulaire
- au titre de CGT FIP 43 :
  - M. Trescarte Georges, titulaire,
  - Mme Coste Mauricette, titulaire,

Sans voix délibérative :

- au titre de Solidaires Finances Publiques :
  - Mme Delorme Marie-Claude : suppléante,
  - M. Pons Guillaume : suppléant.

Le secrétariat est assuré par M. Roblin

M. Ciachera (syndicat Solidaires Finances Publiques) est chargé des fonctions de secrétaire adjoint.

L'ordre du jour est le suivant :

1. Règlement intérieur des CTL,
2. Gestion départementale du timbre,
3. Information sur la campagne de notation 2012 et présentation du dispositif d'entretien professionnel
4. Ponts naturels 2013,
5. Modification des horaires de la trésorerie de Montfaucon
6. Questions diverses.

Après avoir constaté que le quorum est atteint, le président ouvre la séance à 9h10 ;

- Rappel de l'ordre du jour

A ce titre, les représentants de l'ensemble des organisations syndicales s'étonnent de l'absence d'approbation de procès verbaux à l'ordre du jour. Ils font observer un retard important dans l'approbation des procès verbaux des séances institutionnelles. Le président regrette cette situation conjoncturelle et indique que chaque procès verbal devrait être transmis dans les 30 jours et, si possible, approuvé lors de la séance suivante . Par ailleurs, les propositions de PV seront transmises au secrétaire adjoint ainsi qu'en copie sur les boîtes fonctionnelles de chaque organisation.

- Déclarations liminaires de chaque organisation syndicale ;
  1. Déclaration liminaire de M. Coffy (cf, document en pièce jointe)
  2. Déclaration liminaire de M. Trescarte ( cf document en pièce jointe)
  3. Pas de déclaration liminaire pour Solidaires Finances Publiques.

M. Trescarte, représentant CGT FIP 43, revient également sur le message de vœux transmis par le directeur. Il apprécie particulièrement la touche finale qui dit « De mon côté, je m'engage à faire le maximum pour vous permettre d'exercer vos métiers dans les meilleures conditions [...] et à l'effectivité du soutien que doit vous apporter la direction ». Il précise que selon lui il doit avoir une traduction concrète pour les agents dans le cadre de l'entretien professionnel avec ce qui est relevé par le directeur pour 2012 comme des résultats de haut niveau.

Le président lui répond qu'il a voulu dans ses vœux saluer la réussite collective mais qu'individuellement tous les agents ne sont pas au même niveau. Il précise que par ailleurs le dispositif d'entretien professionnel permet de valoriser plus de 50 % des agents et il se satisfait de cette évolution.

Les organisations syndicales demandent unanimement une modification de l'ordre du jour.

Ce dernier sera traité selon l'ordre suivant. 2, 4, 5, 1, 3, 6.

## **2 Projet de modernisation du timbre**

M. Quintin explique le contexte de cette expérimentation. Il rappelle que la DDFIP de la Haute Loire associée à trois autres directions a participé courant 2010/2011 à des travaux de réingénierie du processus de gestion du timbre. A l'issue de ces travaux, la Direction Générale a souhaité que les diverses propositions émises par les directions soient testées en réel, ce qui est le but de cette expérimentation.

3 axes de réorganisation sont proposés ;

- Simplification du circuit de commande avec livraison en un point unique mais déjà pré-conditionné. Dans ce contexte, la DDFIP prendra en charge le transport des derniers kilomètres vers les SIE (comme elle le fait déjà pour les SIP et Trésoreries).
- Augmentation du nombre de commandes annuelles qui passeront de 2 à 4/an tout en limitant le recours aux commandes exceptionnelles.
- Limitation du nombre de points de vente au sein de la DGFIP qui reste le point crucial de ce projet. L'objectif est de resserrer le maillage de distribution du timbre au sein des services de la DDFIP, notamment lorsque le réseau de vente des débiteurs de tabac permet d'offrir un service adapté aux usagers.

Ce dernier axe appliqué au département induit que 7 trésoreries (Langeac, Paulhaguet, Fay, Monastier, Pradelles, Vorey, Montfaucon) continueront à vendre des timbres (aucun ou très peu de débiteurs ne vendant actuellement des timbres sur la zone).

M. Cohade, représentant de Solidaires Finances Publiques, indique que le système de vente des timbres amendes et fiscaux est un système désuet qui serait à supprimer. Il demande par ailleurs la traduction en emploi des gains de temps envisagés par la direction locale.

- FO DGFIP 43 : FO est opposé à la nouvelle donne qui fait suite à un accord national non signé par FO (accord de Bercy) qui met fin au caractère paritaire des instances.
- Solidaires Finances Publiques : dénonce l'impossibilité d'amender le règlement intérieur type
- CGT FIP 43 : La CGT demande qu'un amendement permettant la mise en ligne sur les sites locaux des PV de CTL soit pris et regrette que ce document ne puisse être amendé.

**La séance est suspendue à 11h50**  
**Reprise à 13h40**

### **3 Entretien professionnel**

Le Président ouvre ce point sur le bilan notation 2012. Il s'agit du premier bilan notation dans le nouveau système fusionné.

Synthèse du bilan notation 2012 : 14 agents ont refusé un entretien et 16 agents ont demandé un recours. M Quintin précise que les agents en Direction ne sont pas mieux dotés que dans les autres services.

Alors que l'organisation syndicale CGT FIP 43 met l'accent sur la notation 0,01 la première année qui engage à un 0,02 ou 0,06. M Quintin rappelle que la note 0,01 est attribuée pour marquer les efforts effectués par les agents qui n'ont pu être récompensés, mais devront l'être dans les années à venir.

De concert, FO DGFIP 43 et CGT FIP 43 critiquent la réforme du décret de 2002 et se disent très attentives au système de notation et à la notion de durée dans l'échelon.

M. Trescarte insiste par ailleurs pour qu'il n'y ait pas de majoration de durée dans l'échelon car il estime que cela entraîne une perte de pouvoir d'achat pour l'agent.

Pour le Président, la durée moyenne dans l'échelon est utile et sert de référence. Dans le système précédent, la note pivot était une référence qui correspond à un agent effectuant un travail normal et de bonne qualité. Il souligne que dans le nouveau système, les agents n'auront plus de note (pivot ou autres). Il précise que 30 % des agents seulement ne bénéficieront pas de valorisation. Cependant, la note négative est utile pour distinguer les agents qui ne font pas leur travail de manière satisfaisante des agents sans bonification qui travaillent bien.

En préalable à la présentation de l'Entretien Professionnel, une déclaration est effectuée par CGT FIP 43 qui est annexée au présent procès verbal.

M. Trescarte estime que 2013 devrait être une année blanche et demande une bonification maximale pour chaque agent dans le cadre de la mise en place du nouveau système.

M. Coffy, représentant de FO DGFIP, souligne qu'il y a dans ce système plus de bénéficiaire de bonification mais à enveloppe constante de capital donc il ne s'agit pas là d'un progrès. Par ailleurs, il évoque la tentative de vider les CAPL de leur contenu et de leurs prérogatives avec l'introduction d'un recours préalable auprès de l'autorité hiérarchique.

### **Présentation du nouveau dispositif d'Entretien Professionnel**

Un nouveau dispositif d'entretien professionnel sera mis en place dès 2013. La finalité première est d'apprécier la situation de l'agent sur la période écoulée (campagne d'entretien professionnel 2013 relative à l'année 2012). Il va permettre à l'évaluateur de dégager les éléments nécessaires à une appréciation éclairée et personnalisée de l'agent en vue de lui attribuer une réduction-majoration ou une valorisation-pénalisation pour l'année écoulée. Les caractéristiques détaillées du dispositif d'entretien professionnel sont décrites dans le livret d'entretien professionnel, confectionné par l'administration centrale à l'intention de chaque agent de la DGFIP. Par ailleurs, la direction locale a publié une note de service départementale avec une vocation pratique qui détaille les différentes étapes de la procédure d'entretien professionnel.

**Avis émis par le comité Technique Local  
et décisions prises par la Direction suite à ces avis**

| Date de la séance | Intitulé                                             | Avis du CT                               |           | Décisions prises par la Direction              |
|-------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------|
| 14/02/13          | Modification horaires de la Trésorerie de Montfaucon | Pour ; 7<br>contre ; -<br>abstention ; - | Favorable | Accepte la demande des agents de la trésorerie |

**1. Règlement intérieur des Comités Techniques Locaux**

Une nouvelle version du règlement intérieur est présenté et relève des travaux menés au plan national avec les organisations syndicales.

Il faut retenir un plus grand formalisme pour la convocation des membres titulaires et suppléants. Les élus et la Direction se sont positionnés pour un fonctionnement le plus souple possible, afin de prendre en compte les différentes situations pouvant survenir.

Modification dans le protocole de signatures des PV de CTL :

Les PV devront être dorénavant transmis dans le délai d'un mois, signé en première main par le Président du CTL, puis par le secrétaire et le secrétaire adjoint. Les PV de CTL n'ont pas vocation à être transmis à d'autres personnes que les membres du CTL. Ils sont confidentiels, ne peuvent être diffusés sur internet ou diffusés aux chefs de services, ou autres représentants des personnels non autorisés. Les OS pourront faire un compte rendu du CTL à l'attention des personnels.

M. Trescarte insiste en séance pour que les PV de comité soient mis en ligne.

Le président indique que cela est contraire aux consignes donnés par la DGFIP dans son article 24 dernier alinéa et dans la note du 4/12/2012 page 13 dont une lecture est faite en séance.

M. Trescarte dénonce cette consultation restrictive d'un document que chaque agent a le droit de consulter quand il le veut. Cela concerne son activité professionnelle et les actions que mènent aussi bien la direction que les représentants syndicaux. A de très rares exceptions, il n'y a aucune mention confidentielle.

L'ensemble des organisations syndicales se sont prononcées contre à l'issue d'un vote défavorable unanime. Un second examen sera mis à l'ordre du jour du prochain CTL qui sera conduit le 19 février prochain à 9h00.

**Avis émis par le comité Technique Local  
et décisions prises par la Direction suite à ces avis**

| Date de la séance | Intitulé            | Avis du CT                               |             | Décisions prises par la Direction                                                              |
|-------------------|---------------------|------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14/02/13          | Règlement intérieur | Pour ; -<br>contre ; 7<br>abstention ; - | défavorable | Un second examen sera mis à l'ordre du jour unique du CTL qui sera conduit le 19 février 2013. |

Explications de vote :

Le président répond qu'à l'issue d'une étude réalisée par la Centrale, il apparaît que le droit de timbre est un mode de collecte de l'impôt particulièrement coûteux pour les services de la DGFIP, du fait notamment de la gestion matérielle des flux, des stocks et de la multiplicité des points de livraison et de vente. Aussi, un projet de dématérialisation du timbre est en cours. Il précise également que 28 millions de timbres sont vendus pour un CA de 28000K€ ; le Timbre est un impôt qui rapporte et dont la suppression ne pourra pas être immédiate. La dématérialisation du timbre est sans doute une solution qui pourrait aboutir.

Ceci soulève l'inquiétude des différentes organisations syndicales présentes qui voient dans ce futur mode de gestion, outre une porte ouverte vers de nouvelles réductions de postes, l'abandon de cette mission de Service public. Les OS évoquent également le problème de la désertification des campagnes et la notion de service public rendu, ainsi que la problématique des débiteurs de tabac qui voient leurs parts de marchés diminuer avec leur situation économique qui se dégrade.

M. Trescarte, représentant CGT FIP 43, est farouchement opposé à ce projet et l'associe à une volonté délibérée des instances dirigeantes de spolier des emplois. Il s'oppose à la démarche stratégique entreprise par la Centrale.

Le Président rappelle que ce plan de modernisation n'est lié à aucun projet de suppression d'emploi. Ce nouveau mode de gestion participe aux gains de productivités qui seront induits et à la simplification de la gestion du Timbre. Étant entendu que la contrainte budgétaire que connaît la DGFIP sera corrélée, in fine, à la contrainte emplois. Les gains d'emplois ne sont pas une fin en soi, mais ils doivent être trouvés pour faire face à ces contraintes.

M. Cohade fait part de son expérience en la matière et d'une affectation précédente au cours de laquelle il vérifiait les débiteurs de tabacs en région parisienne. Il indique qu'il s'agit pour eux d'une mission historique qu'ils exercent avec le statut d'auxiliaire de l'administration. Pour Solidaires Finances Publiques, le dispositif est un parcours fléché vers de nouvelles suppressions d'emplois. Le président indique qu'aucun fléchage ne sera réalisé sur cette expérimentation.

M. Coffy, représentant FO DGFIP 43, indique que l'expérimentation est imposée et non proposée. Il trouve qu'il s'agit d'un dispositif pour justifier des suppressions d'emplois. D'autre part, il estime qu'un service public doit être rendu par un service public et qu'il s'agit d'une décision très grave qui va dans le sens d'une privatisation et du désengagement de l'Etat même si cela renforce la position des débiteurs de tabacs. Enfin, il ne s'agit pas d'une charge importante des trésoreries selon lui.

Le président indique qu'il ne s'agit pas du tout d'une privatisation mais d'un service rendu par un auxiliaire public. Par ailleurs, ce dispositif permet de donner au débiteur de tabac une autre source de revenus et de le pérenniser parfois dans des zones rurales.

M. Trescarte remarque que sur les 7 trésoreries où la vente de timbres subsistera, deux sont appelées à fermer. Le président indique qu'il y aura des permanences et que la présence en milieu rural n'implique pas forcément une ouverture permanente 5j/5 et 8h par jour.

M. Coffy affirme qu'un dispositif de permanence est bancal et s'inquiète pour la sécurité et la responsabilité des agents qui transporteront des fonds ou des valeurs.

Une campagne de communication débutera sur ce dispositif dès le 15 mars 2013 (communiqué de presse, affichage des divers lieux de ventes en mairies et en trésoreries...), pour une durée de 6 mois avec au terme de cette période un bilan de la situation.

#### **4 Ponts naturels**

A l'issue d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble des agents présents, une très large majorité s'est déclarée favorable à l'adoption des ponts naturels suivants :

- 10 mai 2013

• 16 août 2013

**Avis émis par le comité Technique Local  
et décisions prises par la Direction suite à ces avis**

| Date de la séance | Intitulé            | Avis du CT                                             |           | Décisions prises par la Direction                                                                                                  |
|-------------------|---------------------|--------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14/02/13          | Ponts naturels 2013 | Pour ; 6<br>contre ; -<br>abstention ; 1<br>CGT FIP 43 | Favorable | Les 2 dates de ponts naturels retenues sont : <ul style="list-style-type: none"><li>• 10 mai 2013</li><li>• 16 août 2013</li></ul> |

La CGT FIP 43 manifeste sa volonté de voir ces jours « donnés » par la Direction et réaffirme son opposition à l'obligation d'imposer des ponts aux agents. Solidaires Finances Publiques rappelle qu'il existait précédemment 2 jours « comptables » en moyenne.

**5 Modification des horaires de la Trésorerie de Montfaucon**

Compte tenu de la faible fréquentation du poste pendant le créneau horaire 8h00-8h30 chaque jour, il est apparu opportun de diminuer les horaires d'ouverture. L'amplitude horaire passe de 32h à 29h30, ce qui est comparable à d'autres trésoreries de taille égale.

Solidaires Finances Publiques interroge la Direction sur le choix effectif des agents. Il s'agit effectivement d'une demande de l'ensemble des agents du poste.

M. Trescarte, CGT FIP 43, demande la fermeture de 2 ½ journées dans certains services afin de réaliser un travail de meilleur qualité. Cette demande sera mise à l'ordre du jour d'un prochain CTL, M. Quintin est favorable à une discussion en CTL sur le sujet. La CGT FIP 43 prend acte et se félicite de cette nouvelle orientation.

Le président répond favorablement aux demandes de fermetures exceptionnelles en précisant qu'une problématique existe sur les sites ruraux dans le cadre de la charte Marianne.

A la demande posée par Solidaires finances publiques sur l'harmonisation des horaires de travail, M Quintin répond que les horaires ne seront pas remis en cause à Brioude, (4,5j/semaine) puisqu'ils relèvent du choix des agents. A Yssingeaux, la situation est différente puisque les agents travaillent sur 5 jours . Il rappelle qu'en théorie, le choix à 4,5j ne peut s'appliquer qu'en milieu rural. Par contre, il souhaite que l'on s'interroge sur une harmonisation des horaires d'ouvertures au public sur les sites dits urbains.

M. Trescarte, CGT FIP 43, rappelle la position toujours réaffirmée d'un vote à bulletin secret pour mettre en place un nouvel horaire et ce par service.

FO interpelle le Président sur l'emploi A à la trésorerie de Montfaucon.

M Quintin répond que le poste n'est pas gelé. La trésorerie figure parmi celles à 2 agents et qui pourraient être fusionnées à longue échéance. Il souligne qu'il existe une opportunité immobilière à Yssingeaux.

Par contre, les emplois A de Pradelles et de Fay sont bien des emplois gelés.

Le Président précise que, dans le cadre de la réorganisation de la fonction hôpital, en réflexion au niveau national, la trésorerie d'Yssingeaux pourrait perdre cette fonction et il existe une crainte réelle sur le niveau du poste. Cependant, pour l'instant, aucune directive n'a été donnée en ce sens.

rôle d'information auprès des agents est trop court. Encore une fois, la Centrale confond vitesse et précipitation.

## **6. Questions diverses**

### **Contrôle déontologique des dossiers des agents**

Le Président informe le comité de la mise en œuvre de ce contrôle qui consiste :

- en un contrôle formel du respect des obligations déclaratives et de paiement des impôts des agents de Haute Loire par le service des RH.
- En un contrôle sur pièces des dossiers fiscaux des agents sur une base quinquennale (20% des agents chaque année)

### **CAPL de B pour le mouvement du 1er avril.**

Les représentants syndicaux insistent unanimement pour qu'une CAPL soit tenue même si aucune entrée n'est effective dans le mouvement national.

M. Quintin rappelle que sa première préoccupation est la situation individuelle des agents. Il précise que si aucun mouvement n'est possible, il n'y a pas de nécessité de tenir une CAPL. Il s'engage à faire confirmer par les agents les demandes de mutations infra-départementales et à communiquer les tableaux aux organisations syndicales même en l'absence de tenue d'une CAPL.

### **CGT FIP 43 réagit fermement au mode de comptabilisation des jours d'absence en cas de grève.**

Certains agents sont déclarés absents alors que, s'il y a incertitude, ils devraient être décomptés grévistes. Il considère que les statistiques sont faussées et insiste sur le fait que les tableaux ne sont pas lisibles.

Il dénonce également l'utilisation de Rialto investigation et demande son retrait pur et simple précisant que les agents sont très majoritairement contre.

### **Solidaires FIP demande quand sera acté le 8è échelon des cadres C.**

La direction locale n'a pas d'information sur ce point.

### **Le projet de relation de confiance avec les entreprises est évoqué**

Le président explique le principe : les entreprises ouvriront leurs comptes à la DGFIP et celle-ci donnera une assurance raisonnable quant à la conformité et au respect des obligations fiscales. Pour cela, l'entreprise doit être volontaire, il s'agit d'une démarche informelle. La DGFIP a un engagement moral de ne pas revenir en contrôle fiscal sur les entreprises en question.

**Le déplacement de l'essuie mains du local infirmerie d'Yssingeaux** a fait l'objet d'une demande auprès de la direction, restée sans réponse ce jour.

### **PCE Le Puy :**

Il est rappelé la réaction des agents du PCE aux propos tenus en réunion de l'encadrement sur la qualité du travail fourni collectivement par ce service. Le président indique qu'il a lui même levé, lors de la réunion de prise de poste de la responsable, les incompréhensions soulevées par les propos mal interprétés de la directrice du pôle fiscal.

### **La démarche stratégique souleve la protestation des différentes organisations syndicales :**

M. Trescarte précise que la CGT FIP 43 est contre cette démarche dite stratégique et estime notamment qu'elle n'est pas menée sérieusement. Quant aux délais évoqués de restitution, ils sont trop courts.

M. Coffy demande le niveau de participation et de contribution de la Haute-Loire.

Le président indique que des contributions individuelles ont été faites mais en nombre limitées (moins de 10). De plus, six personnes (essentiellement de l'équipe de direction) ont participé à divers groupes de travail par conférences téléphonées. Trois cadres se sont déplacés en région. Enfin, un groupe de cadres a été invité à participer à un groupe local sur le thème « Le recouvrement de l'impôt ».

M. Coffy demande à être destinataire des conclusions de ce groupe, ce à quoi s'engage le

FO DGFIP 43 pose immédiatement la problématique de la disponibilité technique de l'application Eden RH et de son absence de maîtrise par les évaluateurs.

Mme Croizier explique les modalités du déverrouillage de la feuille afin de revenir à l'état antérieur pour rectifier un élément du compte rendu. M. Quintin précise, qu'en cas de désaccord sur le contenu du compte rendu, un recours hiérarchique est toujours possible. Par contre, il donnera des consignes locales aux différentes autorités hiérarchiques (directeurs de pôle) afin que celles-ci n'octroient pas de valorisation supplémentaires sur cette campagne, la bonification si elle n'a pas été actée en commission d'harmonisation relèvera de la décision du directeur après avis de la CAPL compétente.

Mme Croizier détaille le circuit de la fiche au sein de l'application Eden RH ; l'entretien se déroule avec l'évaluateur qui établit le compte rendu puis le signe électroniquement et l'envoie à l'agent. Pour modifier le contenu du compte rendu et si les 2 protagonistes sont d'accord (agent et évaluateur), il est possible de revenir à l'étape précédente (déverrouillage).

Solidaires FIP souhaite des détails précis sur les règles et méthodes employées.

Le président souligne que par principe, ce qui est accordé en recours hiérarchique est pris dans le stock des réserves CAPL. Sur le principe, il y aura des réserves à 1 mois et 2 mois pour chaque catégorie. Le niveau a été déterminé sur la base de ce qui s'est fait les années précédentes.

CGT FIP 43 pose le problème de l'agent qui refuse l'entretien, le Président répond que le compte rendu est quand même établi et que l'agent peut aussi demander un recours hiérarchique.

Un représentant de Solidaires Finances Publiques demande comment sont déterminés les volumes de bonification par service.

M. Quintin répond qu'il n'existe pas de quota par service, chaque évaluateur pouvant demander les bonifications qui lui paraissent méritées.

Au cours d'une réunion préalable de cadrage avec tous les évaluateurs, les propositions sont discutées et ajustées avec le volume départemental de chaque cadre et type d'échelon. Les entretiens se tiennent sur le principe de ce cadrage. Au terme de chaque entretien, l'évaluateur doit toujours apposer la mention « sous réserve d'harmonisation ». La réunion d'harmonisation valide définitivement les bonifications ou pénalisations attribuées.

Un point est fait sur le recours hiérarchique à la demande de Solidaires FIP.

Le président explique que le recours hiérarchique doit être fait dans sa globalité (bonification et appréciation). Il rappelle que les délais imposés par la Centrale sont strictes afin que la campagne d'appels en CAPN puisse se terminer avant la fin de l'année. Dans l'hypothèse, rare, où l'agent ne dispose pas de poste informatique, il est toujours possible de rematérialiser la feuille d'entretien professionnel.

Les syndicats Solidaires Finances Publiques et FO DGFIP 43 s'interrogent sur le choix de l'administration centrale de ne pas octroyer des bonifications de 3 mois alors que le décret le permet. Le président précise que le caractère exceptionnel de l'octroi du 3 mois aurait pu entraîner pour des petits départements une absence de contingent. Donc le choix a été fait pour cette campagne de ne pas permettre cette possibilité.

Le représentant de la CGT précise que son organisation nationale a insisté pour ne pas avoir de 3 mois. Un débat s'ensuit.

Des questions sont posées par les représentants syndicaux sur la procédure de recours (identité de recours entre AH et CAPL, condition de l'entretien avec l'AH, accompagnement par un tiers). Mme Croizier précise que les instructions sur ce point ne sont pas encore communiquées aux départements et qu'une note de service départementale sera publiée pour préciser ces éléments dès que possible.

M. Trescarte relève que cela renforce et démontre le sentiment de précipitation dans la mise en place de ce dispositif et indique que les délais laissés aux organisations syndicales pour jouer leur

directeur.

Réorganisation de la trésorerie du Puy Ville :

Le président indique qu'il a fait part au secrétariat général des indications des organisations syndicales sur les demandes des agents dès le 6 décembre après la tenue du CTL. Il précise que pour l'instant le secrétariat général ne peut se prononcer sur les suites données par le CHSM concernant un financement intégral ou largement majoritaire. Le prochain CHSM ou groupe de travail dédié aura lieu le 4 avril. Il convient donc d'attendre la réponse officielle du secrétariat général.

M. Trescarte rappelle fermement l'opposition de tous les personnels que la CGT FIP 43 soutient. Elle ne votera pas un euro pour cette restructuration contestée et demande son retrait pur et simple.

Révision des locaux professionnels :

La CGT FIP 43 demande quel est le dispositif d'accompagnement et de renfort dédié à cette campagne qui va largement augmenter la charge de travail du PTGC-PELP. M. Trescarte dénonce que l'on demande un travail conséquent sans les moyens en personnel correspondant. Une fois de plus, ce sont les agents, les services et la qualité des travaux qui vont en souffrir.

M. Quintin indique qu'il s'agit effectivement d'un sujet prioritaire pour ce service qui passe avant tous les autres sujets. Il mobilise par ailleurs le renfort d'un cadre IDIV, en la personne de M. Guéry, pour cette campagne pour assurer le pilotage et l'animation des travaux.

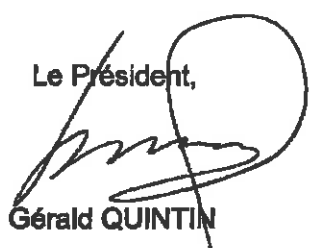
Les difficultés de transport en cas d'intempéries :

La CGT FIP 43 signale un message de la DGFIP qui est intervenu récemment sur le sujet.

Il sera diffusé aux responsables de service. Mme Croizier précise qu'il a été établi suites aux intempéries dans le nord de la France et que même sans directive de la DG sur le sujet, dans un département de montagne comme la Haute-Loire, les problèmes liés aux intempéries sont très bien gérés par les responsables de services.

La séance est levée à 17h15.

Le Président,

  
Gérald QUINTIN

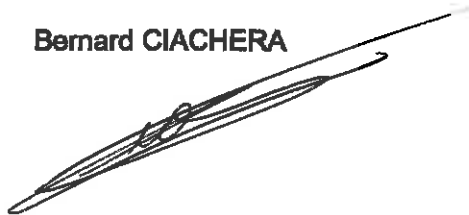
Le Secrétaire, //

  
Pierre ROBLIN

 C. CROIZIER

Le Secrétaire-adjoint,

Bernard CIACHERA





## Déclaration liminaire

CTL du 14 février 2013

### Démarche stratégique de la DGFIP ou l'art du statut quo dans le changement

Notre directeur général que l'on ne présente plus, voire ULYSSE et autre eFIP, M. BEZARD, a souhaité organiser cette démarche stratégique sur des principes simples et participatifs:

- économie de moyens,
- association étroite du réseau,
- rigueur dans la méthode.

Son processus d'élaboration s'appuie sur l'association la plus large de l'ensemble des personnels qui composent la DGFIP, c'est à dire de nous toutes et tous.

Après une première séquence, qui s'est achevée en décembre, au cours de laquelle les responsables territoriaux et leurs équipes ont été plus particulièrement sollicités sur l'organisation et les structures, les méthodes de travail et les métiers, le directeur général a souhaité que la deuxième phase soit consacrée à la consultation des cadres et des agents.

**Petite présentation de cette démarche stratégique qui démontre que si le changement est, soit disant, passé sur l'hexagone, il n'est pas arrivé jusqu'à la DGFIP !!!**

On change quelques hommes, on modifie le vocabulaire et on poursuit avec les mêmes recettes éculées :

- 1) On continue avec les suppressions d'emplois
- 2) On amplifie la baisse des plans de qualification
- 3) On réduit les budgets de manière drastique

Mieux, on encourage encore et toujours cette idée géniale qui consiste à faire bosser les agents eux-mêmes sur la recherche de simplifications censées améliorer leur sort, mais qui, en fait, permettra surtout de continuer à supprimer leurs emplois. Au secours....MAJAX est revenu.

Dans ce paisible paysage DGFIPNIEN notre trop bon Directeur Général, entre 2 escales hexagonales trouve quant même le temps d'accorder une audience aux représentants des personnels, le 10 janvier dernier, avec comme thème chéri..... le dialogue social. Eculé, pensez-vous ?

Cette audience faisait suite à la suspension du dialogue social décidée dans l'unité depuis le mois de novembre dernier et aux actions engagées tant au plan national, avec notamment la journée de grève nationale du 27 novembre, que local, autour des CT locaux sur les suppressions d'emplois.

Dans leurs propos liminaires unitaires, les organisations syndicales ont dénoncé les choix qui pèsent lourdement sur les conditions de travail des agents et sur la qualité des missions: suppressions d'emplois, réduction du volume des promotions internes, réduction des frais de fonctionnement et dialogue social défaillant ou de façade. Elles ont réaffirmé le caractère " prioritaire " de l'ensemble des missions de la DGFIP, interpellant le Directeur Général sur sa vision de la DGFIP. Elles ont

également posé les enjeux en termes de dialogue social pour faire entendre la voix des agents. Elles ont enfin demandé au DG de s'engager sur la défense de la DGFIP et de ses agents face aux choix régressifs qu'ils subissent, sur la prise en compte des revendications qu'elles portent au nom de l'ensemble des agents des finances publiques et sur le dialogue social.

Le DG a tout d'abord affirmé que la DGFIP était *" au cœur de la République "*, qu'elle était *" essentielle pour le redressement économique et social du pays "*, que ses missions sont *" fondamentales "*. Il a rappelé le sens de la **démarche stratégique** engagée par la DG et de ses 8 fils directeurs sur lesquels il estime qu'il y a des *" avancées "*, prenant comme exemples, les indicateurs (à propos desquels il dit s'inspirer des critiques des organisations syndicales et des agents pour en réduire le nombre et en revoir le caractère contraignant pour les agents), l'accueil, la sécurité (rappelant le *" plan sécurité "* annoncé par le Ministre du budget), les simplifications (dont il estime qu'elles ont *" un impact sur le quotidien des agents "*), la tenue des comptes de l'Etat ou encore la lutte contre la fraude (avec les mesures votées fin 2012). Il a déclaré qu'il défendait la DGFIP auprès de ses interlocuteurs (Cour des comptes par exemple) tout en avançant les *" contraintes "* liées au contexte global. S'agissant du **dialogue social**, il l'a estimé *" essentiel "* et a proposé qu'un Comité Technique de Réseau (CTR) se tienne prochainement sur le dialogue social et la démarche stratégique.

Chantez violons, jouez crécelles....

Les organisations syndicales de la DGFIP iront ensemble à ce CTR. Elles y défendront une DGFIP *" prioritaire "* ce qui doit se traduire par des mesures concrètes et immédiates. Elles feront valoir, lors de ce CTR et lors de l'audience qu'elles ont demandé au Ministre du budget, leurs revendications en termes de moyens de la DGFIP (humains et matériels), de reconnaissance des agents (rémunération, plan de qualifications), de conditions de travail et de dialogue social.

Toutefois, la CGT n'est pas persuadée que tous les agents soient logés à la même enseigne !. Pour étayer nos propos quelques exemples indiscutables concernant le pouvoir d'achat des plus humbles et d'autres.

Nous dénonçons, déjà, qu'à compter du 01/07/2011, les augmentations de traitement des AGFIP promises par la DGFIP pour rallier l'encadrement supérieur étaient devenues effectives (+ 30 à 40%). La Cour des Comptes l'a bien relevé.

A compter du 01/01/2013, le Conservateur des Hypothèques est remplacé par le Chef de la Publicité Foncière.

Qu'est-ce que cela change ? La responsabilité du conservateur sera désormais endossée par...l'Etat. Et le salaire des conservateurs ?

Pas d'effolement, après le report du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 1<sup>er</sup> janvier 2013, certains chefs de service ont eu la possibilité de négocier leur date d'installation. En effet, être affecté au 31/12/2012, (pont naturel pas pour tout le monde) plutôt qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2013 leur permet de toujours bénéficier d'un régime de faveur.

**On ne joue pas dans la même cour.** Qu'est-ce que 800€ pour un agent C ou B, alors que l'on conforte le bien-être d'un A+ sans aucun scrupule. Notre ancien Directeur général en est un exemple frappant.

Toujours chanceux, depuis votre arrivée en novembre 2007, Monsieur le Président également Administrateur Général des Finances Publiques de la Haute-Loire (AGEFIP 43), vous avez l'occasion aujourd'hui de démontrer toutes vos capacités en terme de dialogue social qui n'est pas vain à vos yeux, du moins l'affirmez-vous. Peut-être devrions-nous, au préalable, vous enlever les menottes dans le dos qui limitent, un tant soit peu, vos mouvements. Enfin vous appelez cela la loyauté.

Aujourd'hui, Monsieur le Président, 2 sujets retiennent, aussi, notre attention. La mise en place autoritaire d'un entretien professionnel imposé sans réelle discussion. Cet entretien a l'ambition d'apprécier la valeur professionnelle des serviteurs de l'Etat. A la DGFIP, la direction est tout simplement passée en force sur la mise en place de cet entretien professionnel en refusant de mettre en application l'article 1<sup>er</sup> du décret qui permet pourtant de maintenir un système de notation dès lors que celui-ci est inscrit dans les statuts particuliers. Ce qui est notre cas. C'est un exemple pertinent de la qualité du dialogue social actuel à la DGFIP. Dans notre monde informatisé à outrance, si un agent récalcitrant décide de ne pas signer le compte rendu d'entretien, il aura le plaisir de recevoir un courrier en recommandé. Cela pour le forcer à la signature au risque de le mettre en impossibilité de formuler tout recours en révision. Certains esprits, malveillants évidemment, crient au loup et pensent même que c'est tout simplement une forme de pression. Qu'en pensez-vous, vous qui en êtes le grand responsable local ?

Nul doute, Monsieur le Président, que vous allez loyalement nous démontrer par l'exemple tous les bienfaits de cet entretien professionnel en nous taxant une nouvelle fois d'oiseaux de mauvais augure. Que nenni pourtant, si le cœur vous en dit nous pouvons sortir les PV des 10 dernières années pour nous amuser de toutes les alertes que nous vous avons transmises et qui aujourd'hui ce sont transformées, souvent, en véritables catastrophes. D'ailleurs les représentants des personnels de la CGT FIP 43 vous redemandent avec insistance, de remettre sur le site d'ULYSSE 43 tous les PV des derniers CTPD et autres CTL. Cette demande légitime découle d'un simple bon sens et ne doit pas être confondue avec votre compte rendu rapide ou autres comptes rendus syndicaux trop souvent frappés de dogmatismes primaires ou de partialité des plus affligeante. Pour rappel, lors de votre arrivée, ici, vous l'aviez accordé en trouvant cette demande normale. Bien sûr, comme vous dites souvent, il n'y a que les imbéciles qui ne changent pas d'avis. Permettez que les représentants des personnels de la CGT FIP 43 soient persuadés qu'une affirmation contraire puisse être aussi souvent très pertinente. En l'occurrence c'est le cas doublé d'un courage indiscutable, sans parler d'un simple bon sens. Alors ce dialogue social de qualité qu'en dites-vous ?

Monsieur le Président, allez-vous entonner c'est air si entraînant qui signale que tout va très bien chez Madame la marquise.... Comme chez nous. Vos sujets sont heureux et cela vous réjouit. D'autant que promesse leur est faite qu'ils vont pouvoir en aveugle partager un moment de bonheur avec leur cher notateur.

Leur pouvoir d'achat pour la très grande majorité est voué non pas à augmenter, mais à subir une baisse certaine et cerise sur le gâteau ils jouiront pourtant mécaniquement d'une hausse de leur impôt direct qui pourra être sensible, au contraire des hausses d'impôt indirectes souvent plus saignantes et pourtant sensiblement moins agressives. Leurs conditions de travail devraient par la force des choses des suppressions d'emplois promises encore s'aggraver, mais courage vous serez toujours là pour les reconforter, vous ou votre chanceux successeur.

Un autre point sympathique sera l'adoption du nouveau règlement intérieur du CTL. Sera-t-il comme pour celui du CHS, non amendable ?

Bel exemple, encore, d'un dialogue social de qualité et non ficelé. D'ailleurs un exemple simple et caricatural pour démontrer la relativité de nos débats. La Direction ne vote plus, mais in fine elle décide toujours d'appliquer les points abordés lors de CTL, quand bien même les représentants syndicaux auraient voté contre. Ha, mais c'est peut être cela le changement ....

Vos très chers dévoués ci devant vous, Monsieur le Président Directeur, se rappellent votre attention lorsque vous leur avez dit simplement qu'un des piliers de tout règlement régissant une communauté dite civilisée, se résume en fait aux 2 premiers articles. Le premier, qui rappelle que " le chef a toujours raison ", je sais que vous n'allez pas me contredire. Mais si par mégarde, ce premier article est discuté le 2<sup>ème</sup> clarifie la situation et est sans recours " si le chef a tort, l'article 1<sup>er</sup> rentre immédiatement en vigueur ". Là aussi vous allez probablement même rajouter que ce n'est qu'une question d'intelligence.

Pourtant, Monsieur le Président, nous allons faire preuve d'obscurantisme primaire en étalant notre pauvre savoir qui se limite à rappeler que:

**“ Les postes éminents rendent les hommes grands encore plus grands, et les hommes petits encore plus petits ” que :**

Tous les jours et dans tous les domaines beaucoup démontrent la justesse de cette maxime. Vive le dialogue social et que le dialogue social vive au delà de la parlote.

Faites passer le message de la part des représentants de la CGT FIP 43. Peut être certaines sommités finiront elles par ne plus n'être que de simples autistes, à moins que ce ne soient que des arrivistes ou des profiteurs.



**Syndicat National de la DGFIP-FORCE OUVRIERE**

Section de la Haute Loire

17, rue des moulins - BP351

43012 LE PUY EN VELAY CEDEX

fo.dgfip43@dgfip.finances.gouv.fr

Site local : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/043/>

## **CTL DU 14 février 2013**

### **Déclaration Liminaire**

Monsieur le Président,

Ce Comité Technique Local est convoqué ce jour pour évoquer, entre autres, la mise en oeuvre d'une nouvelle usine à gaz pour les personnels, l'évaluation professionnelle.

Ce nouveau système va être déployé au moment même où le gouvernement a décidé de passer à une phase supérieure à la RGPP, puisqu'elle va englober l'ensemble des versants de la Fonction Publique. Il s'agit de l'Acte 3 de la Décentralisation dont l'objectif est pour Force Ouvrière, évident : par le jeu de conventions entre l'Etat et les régions ou d'autres collectivités, le gouvernement s'apprête à dépecer l'Etat et à substituer à la République une et indivisible, où les citoyens sont traités de manière égalitaire sur l'ensemble du territoire national, une République des territoires, balkanisée, où chaque seigneur local posséderait des prérogatives plus ou moins importantes, proportionnellement à son poids économique.

Et, si l'on en croit les déclarations de la ministre de la Fonction Publique, le 8 janvier, la MAP serait le l'acte premier de l'Acte 3 !

Tout comme la confédération Force Ouvrière qui s'est prononcée contre l'Acte 3 et la MAP, Force Ouvrière DGFIP récuse la Démarche Stratégique qui est la déclinaison de la MAP à la DGFIP. A l'évidence, les décisions sont déjà arrêtées pendant que l'on vous demande d'amuser la galerie, ce qui a tout l'air de relever du défi.

Écrasés par la charge de travail, stressés par les pressions exercées pour la réalisation des objectifs avec toujours moins de moyens, les personnels ne sont pas dupes pour autant! Ils se doutent bien que la démarche stratégique servira de prétexte aux prochaines suppressions d'emplois et de crédits, à la liquidation de nos missions et à la réduction du réseau. L'Acte 3 de la Décentralisation met en danger de mort nos directions départementales comme les « petites » structures, SIP- SIE et trésoreries. Et la synthèse d'étape non publiée, mais déjà en circulation, résonne de préconisations plus mortifères les unes que les autres pour les services et les personnels.

De la même manière qu'elle condamne les suppressions d'emplois et revendique des créations en nombre conforme aux besoins exprimés par les agents, FO DGFIP revendique l'arrêt de toute urgence de la Démarche stratégique dans l'intérêt des personnels et des missions.

Dans ce contexte, la « réforme » dite de l'évaluation professionnelle fait figure de cerise sur le gâteau, comme un aboutissement d'une volonté d'étendre à la Fonction Publique

les méthodes de management chères au secteur privé, avec le succès qu'on lui connaît.

Les représentants FO DGFIP ne feront pas un inventaire à la Prévert. Ils souhaitent seulement relever ce qui leur semble correspondre à une remise en cause sournoise du Statut Général.

1- Tout d'abord, la suppression de la note chiffrée, désuète aux yeux de certains, mais qui permettait à tous les agents de se situer à l'intérieur de leur grade et échelon, rendra impossible, à l'issue de plusieurs exercices d'entretien professionnel, et donc d'attribution de réductions d'ancienneté non liées à une note, de déterminer pour chacun la moindre valeur relative.

2- La procédure de recours se trouve profondément modifiée et singulièrement compliquée. A l'évidence, le décret 2010-888 du 28 juillet 2010 cherche, au travers de la mise en place du recours hiérarchique, à mettre fin à l'encombrement sans précédent des CAP de révision de note dû au système mis en place depuis 2005. De fait, le recours hiérarchique, outre son délai très court, renforce l'isolement de l'agent dans sa démarche face à la hiérarchie. Il n'a d'autre rôle que de siphonner les CAP, organes paritaires étroitement liés au statut, où sont défendues collectivement les demandes en décourageant les personnels insatisfaits des appréciations portées par la hiérarchie d'y recourir.

3- Dans la mesure où les suppressions d'emplois successives ont fini par retirer toutes les marges de manoeuvre en termes d'organisation du travail, évaluer les agents et surtout les valoriser par rapport à la réalisation d'objectifs et l'obtention de résultats à l'échelon de chaque individu ne peut que relever de l'arbitraire. Pour FO- DGFIP, il n'y a de résultats que collectifs et d'atteinte des objectifs possible, sans que les missions ne soient rognées, que si les moyens humains nécessaires sont attribués aux unités de travail.

4- Contrairement à ses prétentions, cette réforme n'est en aucun cas destinée à favoriser l'expression des agents puisque les évaluateurs sont invités par l'instruction à préparer le compte- rendu de l'entretien avant même qu'il ait eu lieu !

5- Si le recours hiérarchique relève du parcours du combattant, le raccourcissement du délai de saisine de la CAPL et de la CPN à un mois manifeste également la nette volonté de décourager les agents qui ne se retrouvent pas dans les appréciations portées par la hiérarchie. FO DGFIP rappelle que le statut général qui nous protège encore n'a pas été modifié et que donc le délai de recours est toujours de deux mois.

Pour FO DGFIP, cette réforme est contraire à l'esprit du Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat et ne constitue qu'un coup supplémentaire porté contre nos droits statutaires.

FO DGFIP a condamné dans ses congrès le système issu des décrets du 29 avril 2002 et du 28 juillet 2010, qui évalue l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences palpables sur les rémunérations. Il est source d'individualisme et de compétition entre les agents et entre les services et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.

**FO DGFIP exige l'abrogation des décrets précités qui aboutissent à présent à la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel.**

**FO DGFIP revendique un système de notation uniquement basé sur la valeur professionnelle de l'agent, avec le maintien d'une note chiffrée afin que chacun puisse se situer, sans contingentement.**

**FO DGFIP continuera d'exiger une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes.**