
DIRECTION DES SERVICES FISCAUX
DE LA HAUTE-LOIRE

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DEPARTEMENTAL

Procès-verbal de la séance du 1^{er} octobre 2008

ORDRE du JOUR

- ❶ Approbation du procès verbal de la séance du 15 avril 2008
- ❷ Résultats de l'enquête sur les conditions de travail en Haute-Loire
- ❸ Programme d'action du CHS
- ❹ Questions diverses

Membres titulaires présents :

Représentants de l'Administration

M. QUINTIN, Chef des services fiscaux, Président ;
M. PERAUD, Directeur divisionnaire ;
M. DESCAMPS, Directeur divisionnaire ;
M. ROCHE, Conservateur des Hypothèques
Mlle PARET, Inspectrice principale

Représentants du personnel :

M. COHADE, Contrôleur principal et M. CIACHERA, Contrôleur, représentant le SNUI.
Mme ANDRE, Contrôleur principal, MM. TRESCARTE et MAUREL, Contrôleurs, représentant le SNADGI-CGT.

Autres participants :

Mme RANC, suppléante, Mme PHILIPPE et M. DO CARMO, experts désignés par le SNUI participent également à la réunion.

M. QUINTIN, Président, ouvre la séance à 9 heures.

Mme CHANUT assure le secrétariat ; M. CIACHERA est chargé des fonctions de secrétaire-adjoint.

Le Président constate que le quorum est atteint et que le CTPD peut donc se tenir valablement.

Les représentants des organisations syndicales donnent tour à tour lecture d'une déclaration liminaire dont le texte est joint en annexe du présent procès verbal.

Sur un certain nombre de points évoqués, le président souhaite apporter des précisions :

Il exprime son accord sur la nécessité d'associer les différents acteurs (CTP, CHS, CDAS) le plus en amont possible et de veiller à ce qu'ils travaillent en étroite collaboration.

Il indique qu'une action d'information sera mise en place au bénéfice des cadres et des membres du CHS sur les risques psycho-sociaux.

Il partage l'analyse des organisations syndicales sur l'objectif de réduire au minimum le mal être des agents et de concilier les impératifs de résultats avec de bonnes conditions de travail.

Il ne partage pas en revanche les a priori sur la mise en place de la DGFIP. Il demande de ne pas confondre la réflexion (groupes de travail locaux) et la décision (comité de pilotage TPG/DSF). Entre ces 2 étapes, le CHS et les CTP donnent leur avis pour éclairer les décideurs.

M. TRESCARTE déclare que le SNADGI-CGT 43 est contre les groupes de travail, car son organisation a constaté qu'ils ne servaient qu'à essayer de manipuler les agents en les mettant devant le fait accompli, et par la suite leurs représentants.

Le président juge excessif le terme «précarité» employé par le SNADGI. Il ajoute que la Loi sur la mobilité est un progrès notamment pour les contractuels.

M. TRESCARTE confirme ce terme et explique que demain si le projet de loi sur la mobilité dans la Fonction Publique, qui va être présenté à l'Assemblée Nationale au début de l'année 2009, est voté cela aboutirait, entre autre, pour un fonctionnaire qui aurait perdu son poste et qui aurait refusé 3 propositions de reclassement à être en position de mise à disposition sans rémunération. C'est-à-dire au chômage sans rémunération, si cela n'est pas de la précarité, ça y ressemble.

Le président ne partage pas non plus l'analyse faite sur le rapprochement CDI/CDIF. Le ministre n'a pas remis en cause la réforme ; il a demandé dans certains cas de la repousser afin qu'il n'y ait pas de télescopage avec la mise en place des SIP.

Il rappelle que les agents qui continuent d'exercer provisoirement leurs fonctions au Puy en Velay sur le secteur foncier d'Yssingeaux n'ont pas souhaité être détachés à temps plein à Yssingeaux. Un plan de soutien a donc été mis en place : les agents concernés se déplacent 1 à 2 fois par semaine pour apporter leur aide à leurs collègues d'Yssingeaux. Ils ont reçu une lettre de mission en ce sens.

M. TRESCARTE précise qu'il vaudrait mieux suspendre cette réforme à Yssingeaux, du moins le temps qu'il y ait de vrais professionnels du foncier. Le DG le permet depuis mi-juillet et les agents du site sont demandeurs. Si actuellement ce n'est pas de la précipitation, cela y ressemble.

Nous avons appris quelques chose ce matin, c'est la notion de mission. Aujourd'hui le directeur envoie des agents nommés sur une résidence en mission sur une autre, sans leur consentement. Plus besoin d'être ALD ou EDRA, maintenant tout agent du département pourra être obligé de se balader sous couvert de....mission. Ce n'est plus la peine d'avoir une affectation à la résidence !

Au sujet de la fusion entre SUD Trésor et le SNUI, le président déclare qu'il s'en félicite.

Il rappelle que les CTPD ne sont pas des chambres d'enregistrement. Tant que les DLU ne sont pas mises en place dans un département, les CTP sont différenciés. Ce sont des entités distinctes qui ont chacune leurs prérogatives. Elles peuvent être réunies ensemble mais les votes seront distincts.

M. TRESCARTE souhaiterait que les propos de M. le Président se vérifient plus souvent concernant les CTPD qui ne seraient pas des chambres d'enregistrement de décisions déjà arrêtées par la DSF 43.

En accord avec le TPG, le DSF a proposé aux organisations syndicales d'être associées à la commission de suivi de mise en place de la réforme.

Le Président propose d'aborder le premier point inscrit à l'ordre du jour.

I – Approbation du procès verbal de la séance du 15 avril 2008

M. TRESCARTE s'élève contre la censure qui frappe les observations formulées par la SNADGI sur le projet de procès verbal. Il estime que l'on n'a pas à caviarder ses propos. Ils ont la même valeur que ceux tenus par tout membre de cette instance.

Le président conteste cette déclaration et démontre que les modifications qu'il a apportées, de forme pour la plupart, sont très anecdotiques.

M. TRESCARTE précise qu'il ne visait pas uniquement le procès verbal à l'ordre du jour, en effet trop de propos sont déformés, à son goût, suivant les moments ou les interlocuteurs.

Le président propose au CTPD de se prononcer sur l'approbation du procès verbal :

- Pour l'approbation : 5 voix des représentants de l'administration et 2 voix des représentants d'une organisation syndicale.
- Abstentions : 3 voix des représentants des personnels du SNADGI-CGT 43.

II – Enquête sur les conditions de travail en Haute-Loire

Le président précise que cette enquête qui s'est déroulée en juillet 2007, est la 1^{ère} du genre à la DGI. Le questionnaire proposé aux agents a été établi en concertation avec les organisations syndicales nationales.

91 agents représentant 43% de la population concernée de la Haute-Loire ont répondu.

M. TRESCARTE souligne que certains agents n'ont pas répondu par manque de temps, d'autres n'ont pas réalisé que le questionnaire concernait le département, d'autres encore n'ont pas participé par défaitisme. Il précise que si une autre enquête de ce type est engagée par la DGFIP, le SNADGI-CGT 43 fera le nécessaire pour que le taux de participation soit beaucoup plus élevé.

1- Les conditions matérielles de travail

Le taux de réponses favorables est plus élevé qu'au niveau national. Le temps de transport domicile/travail est globalement moins long et le travail en plateau y est moins développé. Le président précise sur ce point que son objectif n'est pas de développer le travail en plateau. Pour autant, le travail en bureau individuel n'est pas adapté à l'esprit d'équipe et à la mutualisation.

M. TRESCARTE souligne les nuisances liées au bruit et notamment au téléphone dans les bureaux partagés.

Le président confirme qu'il faut trouver des solutions et utiliser des matériaux efficaces, notamment dans les faux plafonds, pour absorber le bruit.

Les réponses relatives à l'environnement de travail sont globalement très positives.

S'agissant des applications informatiques, le président souligne le moindre degré de satisfaction des agents de la Haute-Loire.

M. DESCAMPS estime qu'il s'agit plus vraisemblablement d'un problème d'appropriation.

M. TRESCARTE signale que l'investissement en informatique de la DGI a été considérable. Le nouveau Directeur Général a d'ailleurs commandé un audit. L'application Copernic est un gouffre. Il rappelle qu'à l'automne 2006 la DGI a expérimenté l'application Gespro. Elle a voulu la généraliser dès 2007. Fiasco total, seules deux ou trois directions ont continué à l'utiliser pour la rendre fiable. Elle va être mise en place à partir de 2009.

Il redemande que les PV des CTPD soient mis sur @lti43 depuis 2001 (mise en place des CTPD).

M. COHADE souhaite que les nouveautés fassent l'objet d'une alerte.

Le président souligne qu'il appartient aux chefs de service d'analyser les textes puis de les diffuser aux agents à qui ils s'adressent.

M. PERAUD indique que les nouveautés sont signalées dans le Portail Métiers.

Le président suggère de mettre en place une formation afin de familiariser les agents à l'utilisation du Portail Métiers. Il charge Mlle PARET d'en étudier la faisabilité.

Les représentants des organisations syndicales se déclarent favorables à cette proposition.

M. COHADE relaye la demande des agents de la BDV qui souhaiteraient disposer d'applications informatiques supplémentaires.

M. PERAUD répond qu'il appartient au chef de Brigade d'en faire la demande. Les applications nécessaires seront installées sur un poste collectif, sous réserve des habilitations.

2- Le contenu du travail. Les résultats sont plutôt positifs. 60% des agents ayant répondu sont très ou assez satisfaits.

En revanche, les opinions relatives à l'organisation et la répartition de la charge de travail sont plutôt négatives.

Par rapport à une question de l'enquête, relative au comportement agressif de certains usagers, le président indique qu'il demande aux chefs de service de l'informer de tout problème de ce type, quelles que soient les modes d'expression de cette agressivité (physique, orale, écrite), pour un traitement approprié en direction.

3- Rapports hiérarchiques. Les réponses relatives aux encouragements et au soutien apportées par la hiérarchie sont majoritairement négatives. Le niveau de satisfaction des agents quant à la reconnaissance de leur travail est très inférieur aux moyennes nationales.

M. TRESCARTE fait remarquer que **65% des agents** se sentent rarement ou jamais encouragés par la hiérarchie qui devrait apporter un soutien professionnel et technique.

Le président indique que ce sujet est abordé avec les cadres, il s'agit même d'un critère d'appréciation de leur collaboration.

M. DESCAMPS précise que soutenir, ce n'est pas faire le travail des agents. Le chef de service doit dégager les priorités. Ce n'est pas aux agents de prendre la responsabilité de faire des choix.

M. COHADE estime qu'il s'agit d'un état d'esprit. Ceci révèle un problème dans la formation des cadres.

Le président s'étonne du faible niveau de satisfaction quant à la reconnaissance et notamment aux possibilités de promotion. En effet, très peu d'agents du département sont candidats aux concours ou aux sélections par liste d'aptitude. Cette situation s'explique notamment par leur faible désir de mobilité géographique.

M. TRESCARTE évoque également les difficultés pour organiser des préparations locales aux concours internes. Il suggère notamment de se rapprocher de la Délégation à la formation professionnelle de Saint-Etienne. Il fait remarquer que le critère d'âge ne devrait plus être évoqué. De plus pour certains, et pas des moindres on ne leur objecte pas cela, bien au contraire on appelle même cela un couronnement de carrière. Alors pourquoi les **cadres C et B** ne pourraient-ils pas y prétendre eux aussi.

Le président y est favorable dans la mesure où une préparation analogue n'est pas proposée à Clermont-Ferrand.

Sur la rémunération, le président souligne un niveau d'exigence plus élevé de la part des agents de la Haute-Loire.

M. TRESCARTE fait valoir que les besoins sont plus importants (chauffage, isolation...). En outre, le pouvoir d'achat est en chute et ce n'est pas la GIPA qui peut masquer la perte réelle de pouvoir d'achat continue d'une majorité des agents depuis 2000.

4- Environnement relationnel

Le président estime qu'il convient de bien différencier les situations de discrimination, harcèlement et stress qui recouvrent des notions différentes. Il se déclare très surpris des réponses relatives aux situations de discrimination ou de harcèlement moral qui représentent 17 % des personnes interrogées. Il souhaite être très rapidement informé par les chefs de service ou par les représentants des personnels de tout problème de cette nature.

M. TRESCARTE précise que Monsieur le Directeur a été informé, à plusieurs reprises, de problèmes très sensibles. Il affirme clairement que chaque fois que cela est nécessaire le SNADGI CGT n'hésite pas à intervenir et qu'il suit attentivement les suites qui sont données aux problèmes rencontrés et signalés.

Parmi les actions contraires à l'éthique professionnelle, M. COHADE cite les interventions parlementaires. Plus généralement, il estime que l'opinion des agents reflète la perception qu'ils ont de la justice ou de l'équité fiscale.

M. DESCAMPS rappelle le principe de neutralité qui préside aux décisions contentieuses.

Le président ajoute que les interventions sont traitées de la même manière que les autres demandes.

Sur la relation au travail, si les agents déclarent majoritairement s'impliquer fortement dans leur travail, il s'avère qu'ils sont peu satisfaits des conditions d'exercice de leur travail et assez peu motivés.

M. TRESCARTE fait remarquer que sur les objectifs, seuls 13% des agents les trouvent motivants.

En conclusion, le président remarque que les conditions matérielles sont appréciées plutôt favorablement en Haute-Loire, le niveau de satisfaction sur le contenu, la charge et l'organisation du travail est plus bas qu'au niveau national, notamment dans les relations avec la hiérarchie. L'appréciation du contenu du travail est plutôt positive.

Il ajoute que la pyramide des âges et l'histoire expliquent que la population sondée est dans doute moins habituée au changement et plus vite déstabilisée par les évolutions récentes des organisations et des méthodes de travail.

M. TRESCARTE précise que **52%** des agents de la DSF 43 sont assez peu ou pas du tout satisfaits de leur travail aujourd'hui. Sans commentaire....et **47%** ne sont pas du tout motivés ou assez peu ! !

III – Programme d'action du CHS

M. PERAUD rappelle aux participants le calendrier des travaux du CHS :

- octobre/novembre N-1 : remontée des besoins organisée par les ACMO, consultation des registres Hygiène et Sécurité, propositions faites par les chefs de service au moyen de fiches d'actions accompagnées de devis correspondants ;

- janvier N : réunion d'un groupe de travail chargé de faire des propositions aux membres du CHS ;

- 1^{er} quadrimestre N : réunion du CHS qui se prononce sur les propositions de groupe de travail (ajout d'actions ou suppressions) à partir d'une note de cadrage qui donne les orientations nationales.

Les orientations pour 2008 s'articulent autour de 2 axes, la santé (aspects environnementaux, troubles musculo-squelettiques, risques psycho-sociaux, conduites addictives et conditions matérielles de travail) et la sécurité (sécurité incendie, électrique et liée à l'amiante, ascenseurs, risque routier, accessibilité des bâtiments aux personnes handicapées). Les actions sont hiérarchisées en fonction du niveau de risque présenté (amiante, sécurité des bâtiments et des personnes, conditions de travail).

Une action novatrice est programmée cette année. Il s'agit d'une formation d'une journée qui s'adresse aux chefs de service sur les risques psycho-sociaux : approche de ces risques, analyse et objectivation des situations. Elle sera assurée par un intervenant extérieur de l'Agence Régionale de l'Amélioration des conditions de travail (ARACT).

La dotation globale de fonctionnement s'élève à 54487 € (54802 € en 2007).

Les directions cofinancent les projets pour élargir les interventions (ex. : climatisation, éclairage, fauteuils).

Le président ajoute qu'un CHS se réunira le 9 octobre prochain sur l'exécution du budget 2008 et le financement d'actions complémentaires.

M. PERAUD présente le document unique : il s'agit d'un document qui, sur chaque site, récapitulera tous les risques et toutes les actions menées en matière d'hygiène et sécurité.

M. TRESCARTE rappelle que le SNADGI-CGT 43 a revendiqué une commission de suivi des travaux en 2007. Le Président du CHS-DI 43 de l'époque l'avait acceptée et le Président actuel est entièrement d'accord. Pour le SNADGI-CGT les deux instances doivent travailler en étroite collaboration.

IV- Questions diverses

★ La fusion /Mise en place des SIP

Au plan départemental, une phase de concertation a été engagée avec les représentants des personnels début juillet.

M. TRESCARTE conteste le terme de concertation. Pour lui, il s'agissait de réunions d'information alors que les organisations syndicales réclamaient un CTPD légal, qui d'ailleurs avait été logiquement revendiqué par le SNADGI 43 lors d'une réunion informelle avec nos collègues du Trésor. Il aurait dû se tenir le 5 septembre, mais la promesse s'est envolée fin Août.

Le président indique que le document qui reviendra de l'administration centrale s'appellera « Projet de déploiement des SIP » et sera soumis à l'avis du CTPD début novembre.

Il précise qu'il se rendra sur tous les sites de la DSF pour s'entretenir avec les agents.

M. TRESCARTE souligne que le préfet a demandé, lors d'une réunion d'information le 19 septembre sur la mise en place de la RGPP en Haute-Loire, que des assemblées générales soient organisées dans TOUTES les administrations sur la mise en application de la RGPP dans les services de l'Etat. Il insiste pour que cette information ait lieu avec un maximum d'agents sur chaque résidence et avec nos collègues du Trésor. C'est une promesse faite par le Préfet qui doit être tenue. Le SNADGI-CGT 43 y tient.

Le président précise le souhait du préfet : assurer l'information des agents en novembre.

M. TRESCARTE regrette l'analyse a minima du Président qui restreint l'information par les responsables au niveau de chaque service. Pour lui ce n'est pas le sens donné par M. le Préfet. Le SNADGI-CGT 43 maintient sa demande d'une réunion sur chaque résidence, LE PUY, YSSINGEAUX, BRIOUDE avec un maximum d'agents des deux administrations concernées.

M. DO CARMO estime qu'il n'y a pas lieu de se précipiter pour mettre en place le SIP à Brioude.

Le président répond qu'il n'est pas judicieux d'attendre 2012 pour effectuer les travaux alors que l'on dispose des crédits nécessaires pour les financer dès à présent.

★ Dialogue social

M. TRESCARTE rappelle les termes d'une note du 24 juin 2008 relative à la rénovation du dialogue social qui accorde des garanties aux agents qui s'investissent dans la représentation syndicale.

★ A une question sur la GIPA, M. PERAUD indique que les agents bénéficiaires ont été personnellement informés par courriel et que l'indemnité sera versée avec la paye du mois d'octobre.

★ M. COHADE interroge le président sur le bilan de l'expérimentation du CSP à distance et sur la progression du contentieux DPR.

Sur le premier point, le président indique qu'une réunion de synthèse a eu lieu à la direction générale, début juillet. Le bilan départemental sera présenté au prochain CTPD.

Sur la 2^{ème} question, il confirme que l'on a observé de nombreuses anomalies. On n'a toutefois pas de données permettant de déterminer s'il s'agit d'erreurs dans les déclarations sur Internet.

Mme RANC précise que les services ont beaucoup de problèmes notamment avec les changements de situation familiale.

M. TRESCARTE demande quand sera fait le bilan de l'expérimentation du CSP à distance qui avait été promis fin 2007. Il fait d'autre part remarquer que la DPR a provoqué beaucoup de tension dans tous les services. Sur les sites de Brioude et le Puy la mise en place de CDI/CDIF a été un facteur aggravant. D'autre part les agents de l'HDI d'YSSINGEAUX n'ont pas du tout apprécié l'attitude de la direction qui avait donné comme objectif 95% de déclarations saisies avant le 14 juillet. Il rappelle que dès la mi-Mai les agents de la Haute-Loire dont ceux d'Yssingaux se sont inscrits dans la lutte contre le projet sur la mobilité dans la fonction publique par la grève, 5 jours pour certains ou par un travail seulement sur les plages fixes (4 h). De fait cela a influé sur une cadence que le SNADGI-CGT avait déjà dénoncée comme irréaliste. La pression exercée par la direction pour imposer un rythme irraisonnable envers tous les agents concernés a été très mal vécue. D'autant qu'il faut savoir que 2 collègues ont été frappés d'événements graves. Il signale, qu'étant lui-même sur ce site pour assurer cette mission, les 95% ont été atteints le 25 juillet. Pour lui c'est plutôt un grand bravo qu'il aurait fallu que la direction envoie à ses valeureux collaborateurs. C'est à son sens une regrettable erreur de jugement.

★ M. COHADE demande des précisions sur les fiches de satisfactions remplies par les usagers.

Le président indique qu'il n'y a pas eu de bilan précis sur cette opération. Il apparaît toutefois, à la lecture des fiches, que les usagers étaient très satisfaits (délais d'attente, réponses apportées).

★ M. CIACHERA interroge le président sur la certification du site d'Yssingaux.

Le président indique que l'opération rentre dans la dernière phase. Il n'y a pas eu d'intervention d'auditeur. Toutefois, les constatations négatives faites sur d'autres sites doivent être vérifiées sur Yssingaux.

Sur l'utilité de la certification, le président rappelle qu'au moins un site par département doit être certifié dans le cadre du Contrat de performance 2006-2008. Cette opération sert à démontrer que l'on est capable de respecter les standards de qualité et d'afficher clairement nos progrès en ce domaine. Elle sert également à valoriser le travail des agents.

★ M. TRESCARTE demande si les agents non concernés cette année par l'information sur le compte individuel retraite peuvent obtenir communication de leur relevé de situation individuelle.

M. PERAUD confirme que depuis le 1^{er} janvier 2008, les agents peuvent obtenir ce document tous les 2 ans.

★ M. TRESCARTE rappelle que le SNADGI-CGT est opposé à la transformation de crédits de personnels en matériel dans le cadre de la LOLF et de sa gestion dite asymétrique. En 2007 plus de 15 000 euros ont été basculés de cette façon. Pour 2008 il revendique qu'il n'y ait aucun transfert de crédits à ce titre.

M. PERAUD précise que les besoins en renfort d'auxiliaires ont été recensés. Les services bénéficieront des moyens nécessaires.

M. TRESCARTE s'élève une nouvelle fois contre la certification du site d'Yssingaux. C'est de la gabegie au seul profit de l'entreprise privée qui assure l'audit, une perte de temps et ça ne sert à rien puisque l'administration n'est pas dans la sphère marchande.

★ Ponts naturels 2009

Le président informe les membres du CTPD qu'il envisage de fermer les services à l'occasion des 3 ponts naturels 2009, à savoir, les 2 janvier, 22 mai et 13 juillet.

Cette annonce ne suscite pas de commentaires.

En l'absence de nouvelle question, le président remercie les participants et lève la séance à 16 heures 40.

* *

*

Le Président,

La Secrétaire,

Gérald QUINTIN

Annie CHANUT

Le Secrétaire-Adjoint

Bernard CIACHERA



Monsieur le Président,

Les représentants des personnels du **SNADGI-CGT 43** se félicitent de la tenue d'un **CTPD sur le thème majeur des conditions de travail** et ce au sens large du terme. En effet nous pouvons constater tous les jours que notre société de consommation génère de plus en plus de difficultés dans tous les domaines et notamment le domaine professionnel qui nous importe aujourd'hui.

La question des **conditions de travail** est un dossier que la CGT a porté avec détermination dans les réunions ministérielles sur la **fusion DGI-DGCP** (voir déclaration liminaire de la CGT lors du groupe de travail du 31 janvier 2008) **La dégradation des conditions de travail constitue en effet une dominante de la situation des agents dans les services et une de leurs préoccupations majeures.**

Les évolutions, souvent de véritables révolutions d'ailleurs, rythment voire imposent des changements radicaux en matière de relations humaines ou de compétences techniques. La toute nouvelle **DGFIP** n'est évidemment pas exclue de ce contexte.

Consciente de sa **responsabilité en matière de conditions de travail** aura-t-elle véritablement l'ambition de développer le « **bien être au travail** » et ces CTPD qu'elle organise auront-ils une meilleure suite que la posture affichée par l'ex DGI dont elle est l'enfant naturel, ou sera-t-elle coupable d'une nouvelle imposture vis à vis de ceux qu'elle est chargée de protéger et ce à tous les niveaux ?

Sans aller très loin en arrière, rappelons nous la campagne « pour le bien être des agents » orchestrée fin **2006** à travers des **formations CHS** et assise sur la note et ses annexes de la **Direction des Personnels et de l'Adaptation de l'Environnement Professionnel (DPAEP)** du 25 janvier 2007 qui stipule la légitimité et l'importance d'**appeler l'attention des diverses directions et du Président du CHS-DI sur la nécessité d'associer les acteurs le plus en amont possible**, afin que les remarques des uns ou des autres puissent réellement être prises en compte dans l'élaboration d'un projet. Dans la foulée les représentants des personnels du **SNADGI-CGT 43** ont insisté pour qu'une **commission de suivi** puisse régulièrement ou ponctuellement faire des visites de chantier à la demande d'un de ses membres ou d'un agent et ce dès le début de travaux qui devraient toujours être connus officiellement de tous. Votre prédécesseur l'a **sagement** accepté et vous même avez émis une réponse très positive.

Nous serons aussi très attentifs à l'application de la note de la **DPAEP qui précise le lien étroit entre les CHS-DI et les CTPD**. Ce premier **CTPD** démontre, a priori, l'orientation positive entre ces deux instances essentielles pour garantir si ce n'est le « **bien être aux agents sur leur lieu de travail** », du moins un **minimum de mal être**. Petite remarque sur ces deux dernières notions : La **DPAEP** avait comme ambition récente « le bien être au travail ». Nous estimons que l'objectif d'un minimum de mal être serait plus réaliste et déjà une vraie performance dans la très grande majorité des cas. Nous précisons que les représentants des personnels ont un avantage considérable sur la parité administrative en matière de connaissance des services et de ceux qui y travaillent. En effet nos collègues de terrain peuvent s'exprimer librement face à nous, et ils ne se gênent pas. Par contre au risque de vous être désagréable, nous affirmons une nouvelle fois que la politique menée par l'administration, frappée du sceau de la productivité et du rendement, a des effets catastrophiques. La **tyrannie des indicateurs** et autres statistiques, même biaisées à tous les niveaux la plupart du temps, génère trop souvent des situations très difficiles voire dramatiques. Les relations avec la hiérarchie deviennent de plus en plus crispées. Ce n'est pas les menaces, quelque fois directes, ou plus sournoises, à travers la notation par exemple, qui vont améliorer cette situation. Par contre cela développe une attitude de méfiance réelle et nous seuls pouvons jauger exactement, la plupart du temps, les diverses situations. D'où l'importance de votre écoute.

Nous attirons donc votre attention sur l'importance et sur le rôle de nos instances paritaires, CTP, CHS, mais aussi CDAS chaque fois qu'une évolution sensible est mise en place et ce pour tous les personnels. **Pour Nous, représentants des personnels du SNADGI-CGT 43**, il n'y a pas les collègues « d'en haut », la hiérarchie, et **les collègues « d'en bas »**, petites mains de **C, B** voire **A**. Le **mal être** ou **stress** peuvent concerner tout le monde. D'ailleurs vous même l'avez fait remarquer..... A signaler dans ce contexte qui voudrait donner l'impression d'un dialogue riche, voire d'une concertation active, l'**attention** **appelée** par l'Union Européenne au gouvernement français pour qu'il transcrive en pratique les nouvelles normes européennes en matière de conditions de travail.

C'est pourquoi en Mars 2008 un rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail a été remis à Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.

Nous allons être francs, Monsieur le Président, donc loyaux comme toujours. Nous n'avons aucune illusion face à l'Administration et à ses plus loyaux serviteurs. En effet les exemples de ces dernières années nous démontrent que l'on ne peut pas vous faire confiance. Le **SNADGI-CGT** n'a pas hésité en 2004 à signer une Charte sur le Dialogue Social. Malheureusement, très vite, que ce soit au niveau national ou local, à l'évidence, l'Administration ne jouait pas le jeu. En Avril

2006, au Congrès de Guidel, le **SNADGI-CGT** a retiré sa signature par loyauté envers ses mandants et plus largement envers la très grande majorité des agents de notre administration.

Les conditions de travail, Monsieur le Président du CTPD de la DGFIP de la Haute-Loire, vous voulez en parler ? Très bien, vous ne manquez pas de courage, car dans votre direction elles sont limitées pour ne pas dire plus, dans bien des endroits et vous le savez, même s'il n'y a pas plus aveugle que celui qui ne veut pas voir.

Après le grand n'importe quoi de la mise en place de **CDI/RECETTE**, catastrophique aussi bien au niveau professionnel que pour l'aménagement des locaux où, petite remarque il va falloir, ici, tout recasser !!! A noter que si les représentants des personnels **du SNADGI-CGT 43** n'avaient pas en décembre 2005 lors du **S.D.O.S.** fait pression, avec 80% des agents sur la direction de l'époque, on aurait fait pour près de **300 000 € de travaux pour rien**. C'est cela la réalité, Monsieur le Président, vous pouvez une fois de plus **NOUS remercier, comme pour le maintien des SIE sur toutes les résidences...**

Bien sûr, vous allez nous dire que cela était sous une autre ère. A ce propos la méthode d'organisation qui provient de l'armée et qui consiste à faire tourner le plus rapidement possible l'encadrement, de telle façon qu'il soit rarement confronté aux conséquences des organisations qu'il a mises en place, est regrettable et devrait être abandonnée. Chaque responsable devrait assumer jusqu'au bout toutes ses décisions et en répondre.

Plus près de nous, les exemples malheureux de la mise en place du **rapprochement CDI/CDIF** au Puy en Velay et à Yssingeaux ne portent pas à optimisme. Rappelez-vous, nous avons dénoncé la précipitation. Peine perdue, le directeur a maintenu ses décisions, **sans état d'âme** comme il dit. Les résultats sont patents, au Puy très mauvaises conditions de travail, avec des équipes désorientées et un mal être évident sauf pour le directeur qui, suite à nos interventions, n'a pas remarqué de vent de panique lorsqu'il est allé sur place. Cela est réellement très inquiétant pour le thème qui nous occupe aujourd'hui. Sur le site d'Yssingeaux, il aurait été beaucoup plus sage de suspendre, comme l'autorisait M. PARINI, la mise en place de ce rapprochement sans les moyens techniques nécessaires. De plus vous allez, contre une de vos promesses, détacher des agents pour essayer d'assurer le service minimum. Signalons qu'aucun agent n'a été muté au 1^{er} septembre 2008, au contraire de nombreuses directions où les responsables ont préféré, malgré tout, **assurer la nouvelle urgence qui est la mise en place des SIP** en suspendant ce rapprochement.

Cela augure très mal de cette mise en place, ici dans le 43. Alors dans ces conditions, parler de conditions de travail, M. le Président, semble tout simplement irréaliste.

Ces **SIP** et autres **GFU** sont projetés très rapidement, ici, avec leurs cortèges de travaux et de restructurations, le tout imposé sous couvert d'une concertation de façade.

Alors les agents accepteront-ils stoïquement cette nouvelle marche forcée ? Une chose est certaine le maintien de leur santé résidera, **peut être**, dans leur "**droit de retrait du travail**". Ce serait désolant, mais au moins, ils ne laisseront pas leur santé au travail.

En effet, M. le Président, dans ces conditions de précarité extrême où personne ne sait de quoi sera fait demain, où l'incertitude quant à ce qui est attendu au travail, où les perspectives d'emploi menacé de front par la loi sur la mobilité dans la Fonction Publique, où les aménagements du temps de travail risquent de changer substantiellement, où les charges de travail augmentent de façon inversement proportionnelle aux emplois.... **Les conditions de travail sont pour le moins dégradées.**

Des solutions existent pourtant, à la condition que tous les partenaires décident de trouver les meilleures solutions de manière réellement concertées.

Déjà il faut reconnaître que face aux évolutions du travail d'aujourd'hui, on ne peut plus faire l'impasse sur la **crise du sens du travail**, surtout quand les réorganisations actuelles le malmènent à ce point.

Les cadres devraient comprendre leur mission comme des personnes dont l'objet, au regard de collectifs de travail, serait de faire en sorte de prendre en compte ce qui fait difficulté très concrètement dans chaque situation du travail, en un mot, de permettre aux agents, dans leur diversité, de bénéficier des moyens, des marges de manœuvre nécessaires, de l'information suffisante et des espaces de délibération pour faire évoluer les organisations du travail.

Nous constatons trop souvent, dans le milieu de l'encadrement, que l'individualisme règne en maître du fait de la construction de la **guerre de tous contre tous liée aux excès de l'individualisation du management.**

Il faut donner un sens acceptable au travail et à son organisation. En donnant un "sens" à une difficulté rencontrée dans le travail cela la rend toujours moins pénible. Une contrainte est d'autant plus acceptée qu'elle fait partie du travail normal, qu'elle permet d'atteindre un objectif valorisé et valorisant. **En privilégiant certaines conditions organisationnelles** pour que des stratégies collectives puissent fonctionner en favorisant une stabilité du groupe de travail.

Trop de mutations, de turn-over, ou de déplacements entre services engendrent l'absence d'esprit d'équipe, des risques de conflits entre les anciens et les nouveaux, une désorganisation liée aux difficultés d'adaptation.

Il faut éviter que ne se constituent, au sein du collectif de travail, des "clans" ou des catégories trop tranchées, jeunes /anciens, hommes/femmes, hiérarchie/agents d'exécution etc., qui risquent de cristalliser des désaccords.

En mettant en place un encadrement de proximité qui cherche à favoriser le consensus dans le groupe et non à s'appuyer sur certains salariés contre les autres pour favoriser ses propres objectifs. Par exemple en privilégiant ceux qui valorisent la quantité au détriment de ceux qui attachent de l'importance à la qualité.

Et surtout, que des temps et des lieux soient disponibles pour la discussion collective, soit de façon informelle comme lors de pauses café ou cigarettes, soit de façon plus formelle (réunion, groupe de parole...). Dans le travail, les "temps morts" pourchassés par l'organisation taylorienne sont souvent au contraire des moments très vivants.

Il est certain que c'est par la dynamique de la reconnaissance du travail et de l'individu que l'on construit son identité dans le travail, donc sa santé et son bien être.

Dans le contexte actuel, **l'étonnant**, M. le Président, ce n'est pas que des braves gens soient au garde-à-vous devant les

injonctions, les menaces ou les mots d'ordre de la hiérarchie, **l'étonnant**, ce n'est pas que cette dernière se soumette, trop souvent, à la pression des politiques ou de leurs supérieurs, **l'étonnant**, c'est qu'il y ait, malgré tout, quelques esprits pour ne pas dire « cerveaux » dissidents, et des petites mains qui ne veulent même pas jouer les seconds couteaux.

Nous, simples représentants des personnels du SNADGI-CGT 43, voulons bien croire vos allégations de dialogue et pourquoi pas de concertation, mais reconnaissez que depuis que vous avez en charge la responsabilité de notre direction, vous ne nous avez guère écoutés et le fait de nous déclarer que la mise en place de la **fusion locale DGI/DGCP sera faite, sans état d'âme**, n'enclenche pas, **chez Nous**, un enthousiasme démesuré. Allez-vous une fois de plus dire que vous n'avez jamais déclaré cela ?

Nous insistons encore fermement et **attirons votre attention** sur l'importance et sur le rôle de nos instances paritaires, CTP, CHS, mais aussi CDAS chaque fois qu'une évolution sensible est mise en place et ce pour tous les personnels.

Le dernier épisode **concernant le projet de mise en place des GFU et SIP dans le département** démontre que la direction de la DGFIP fait fi des instances officielles de concertation en inventant de pseudo réunions labélisées informelles, formelles, d'information, même des CTPD informels, ici on ne sait pas ce que c'est.... pour faire croire à ses personnels qu'il y a eu concertation sur la mise en place de ces nouveaux services. C'est faux et **c'est tout simplement une imposture de plus.**

Une dernière chose sur l'information des agents que vous **devez organiser**, au plus vite, dans le **cadre de la RGPP** plus connue chez nous au travers de **la Loi sur la mobilité des Fonctionnaires** avec la mise en place des GFU et autres SIP. Suite à une réunion d'information, **M. le Préfet de la Haute-Loire** a insisté pour qu'il y ait des **AG** avec tous les personnels. Un représentant de la **CGT 43** a fait confirmer cette demande. Le **SNADGI-CGT 43** a demandé officiellement à notre directeur **que ces AG se tiennent sur toutes les résidences en présence de tous les agents**. Mieux, puisque nous sommes tous à la DGFIP, ces **AG** sur toutes les résidences devraient être ouvertes à tous ses collaborateurs, donc avec nos collègues du Trésor Public.

Cet ordre, relayé par M. le Préfet, vient de notre Ministre. Nous aimerions donc savoir : quand auront-elles lieu ? S'il y a un problème de salles, nous pouvons nous en occuper. **L'important c'est que tous les agents de la DGFIP en Haute-Loire aient l'information rapidement, si possible la même, et dans des conditions neutres.**

Les conditions de travail seront d'ailleurs naturellement un des thèmes centraux de ces Assemblées Générales.

Alors **aujourd'hui** concernant ce CTPD, M. le Président, quelle posture allez-vous prendre ?

Celle du changement dans la continuité et sans état d'âme ?

Celle d'une réelle écoute vis à vis des agents qui **dénoncent le rapprochement CDI/CDIF** au Puy et à Yssingeaux où une pétition vous a été remise dernièrement ?

Lors de ce CTPD la balle est dans votre camp. Profitez-en, il n'est pas impossible que les réformes à venir obligent vos collaborateurs à agir pour sauvegarder leurs emplois, leurs conditions de travail ou tout simplement leur santé.



Section de la HAUTE-LOIRE

DECLARATION DU SNUI LORS DU CTPD DU 1^{er} Octobre 2008

Monsieur le Président,

Nous vous offrons aujourd'hui, Monsieur le Président, la primeur d'un événement important en ce qui concerne notre organisation qui, depuis 50 ans, assure un service de proximité et la représentativité des personnels de tous grades dans la feue DGI.

En effet, unis sous un même drapeau, soudés par les mêmes valeurs syndicales et fraternelles, animés par la même force et la même détermination, l'organisation SUD TRESOR et le SNUI ont fusionné pour porter bientôt un seul nom gravé dans un nouveau logo.

A ce sujet, Monsieur le Président, nous vous faisons part de la teneur de la lettre de M PARINI à l'adresse de notre Union Syndicale. Celui-ci nous confirme dans notre légitime et forte représentativité au sein de la nouvelle DGFIP comme nous le sommes au niveau ministériel et la fonction publique.

Ainsi M PARINI nous ouvre les portes sans réserve de l'ancienne direction générale de la comptabilité publique. Notre droit de citer est officialisé.

Cela nous conduit naturellement, Monsieur le Président, à évoquer la mise en place prochaine des SIP et de la DLU en Haute-Loire, conséquences obligées et non désirées de cette fusion globale et cela en temps réel. Nous refusons d'être mis encore une fois devant le fait accompli.

Vos groupes de travail sur la mise en place des SIP n'associent hélas que deux agents référents : un du Trésor et un de la DGI pour finaliser un projet qui sera entériné par la Direction Générale. Les conclusions de ce groupe de travail serviront alors aux débats dans le cadre d'un CTPD style ex DGI. D'expérience, nous savons que trop que ce CTPD sera à coup sur encore une chambre d'enregistrement et qu'aucune sujétion pertinente des personnels ne sera retenue vu que les représentants des personnels auront été exclus volontairement.

Si ce «CTPD » est élargie aux représentants des autres OS de «l'ancien Trésor », on peut s'interroger aussi sur quel fondement juridique on s'appuie pour appliquer les réformes consécutives au mariage forcé entre deux entités historiquement et culturellement différentes.

Rodées dans leurs missions spécifiques, avec leurs règles particulières de gestion pour leurs agents, avec des grades différents et non concordants, avec des traitements et des primes spécifiques... et mil autres particularités différentes, quel est alors le CTP DGFIP légitime pour entériner des décisions fondamentales qui engagent l'avenir de 120000 agents ? CTPD made in Trésor ou made in DGI ?

Nous vous demandons, Monsieur le Président de nous éclairer à ce sujet car à notre connaissance aucune instance paritaire officielle est mise en place à ce jour alors que la fusion est actée...A-t-on encore mis la charrue avant les bœufs ?

Nous sommes persuadés que cette réforme en cours est un prétexte à la suppression importante des personnels, au transfert annoncé vers le privé d'une partie de nos missions régaliennes, et le transfert à court terme de la gestion des collectivités locales sous les responsabilités des préfets.

L'ordre du jour de ce CTPD concernant le programme d'action du CHS et l'analyse fiche par fiche de l'enquête nationale sur les conditions de travail en Haute-Loire va susciter de notre part de nombreux et forts commentaires critiques concernant justement les conditions de travail suite à la mise en place rapide des DDI-CDIF, des POLES, des Secteurs d'Assiette de gestion et de CSP, des SIE, des services de l'accueil et inévitablement la mise en place des SIP et le devenir des FI.

L'union Syndicale SNUI SUD TRESOR attend des réponses claires et des solutions concrètes à toutes les questions qui vous seront posées et cela dans l'attente impatiente de la revalorisation de nos carrières, la prise en compte réelle sonnante et trébuchante de nos qualifications, une carrière linéaire pour les C, B, A Inspecteur et une attribution immédiate de 40 points d'indice.

Notre organisation attend aussi que nos missions de service public et de justice fiscale soient non seulement réaffirmées mais consolidées par l'arrêt immédiat de l'hémorragie en personnel tout en nous fournissant des moyens matériels performants et une législation claire et lisible par tous.

Nous sommes convaincus, Monsieur le Président, qu'à partir de ce jour, rien ne sera plus comme avant.