

DIRECTION GENERALE DES FINANCES PUBLIQUES

DIRECTION DES SERVICES FISCAUX
DE LA HAUTE-LOIRE

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DEPARTEMENTAL

Procès-verbal de la séance du 9 octobre 2009

ORDRE du JOUR

- ❶ Approbation du procès verbal de la séance du 31 mars 2009
- ❷ Pandémie grippale
- ❸ Regroupement SDFDL/PFDL
- ❹ Accueil fiscal de proximité
- ❺ Questions diverses

Membres titulaires présents :

Représentants de l'Administration

M. QUINTIN, Chef des services fiscaux, Président ;
M. PERAUD, Directeur divisionnaire ;
Mme GUILLERME, Directeur divisionnaire ;
Mme VALENTIN, Chef de service comptable ;
M. ROCHE, Conservateur des Hypothèques.

Représentants du personnel :

Mlle POBLE, Inspectrice, MM. TRESCARTE et MAUREL, Contrôleurs, représentant le SNADGI-CGT.

Préalablement à l'ouverture de la séance, M. TRESCARTE s'étonne de l'absence des représentants du SNUI au regard notamment du dossier du transfert CDI/CDIF d'Yssingaux, d'autant que lors de la dernière HMI sur le site d'YSSINGEAUX les nombreux agents présents avaient décidé de transmettre une motion/pétition qui dénoncerait, entre autre, les très mauvaises conditions de la mise en place de CDI/CDIF .

M. QUINTIN précise qu'il a rencontré les agents concernés d'Yssingaux qui lui ont remis une lettre commune. Il ajoute qu'il est conscient qu'il faudra plusieurs années avant que les agents arrivent au niveau de compétence qu'ils souhaitent.

Il envisage de revoir l'organisation du soutien apporté jusqu'à la fin de l'année : traiter sur place avec les agents les dossiers simples, emporter au CDIF du Puy les dossiers les plus complexes. Il estime que l'urgence n'est pas de faire la relance mais de traiter les 530 déclarations en instance.

M. TRESCARTE rappelle clairement que le SNADGI CGT 43 estime que cette situation pouvait facilement être évitée et aurait dû être évitée dès lors qu'en Juillet 2008, M. PARINI, Directeur général, avait donné la possibilité aux DSF de suspendre le rapprochement CDI/CDIF, partout où cela pouvait poser des difficultés. La section du SNADGI avait alerté immédiatement le DSF. Curieusement ce dernier n'a rien voulu entendre arguant simplement

que cette possibilité pouvait être envisagée, seulement, si la mise en place d'un SIP pouvait en souffrir. Nous dénonçons fermement cette analyse, d'autant que cela aura forcément des conséquences sur la mise en place du SIP à Yssingaux, prévue pour Avril 2010.

Le Président, ouvre ensuite la séance à 9 heures.

Il constate que, malgré l'absence des représentants du SNUI, le quorum requis est atteint et le CTPD peut se tenir valablement.

Mme CHANUT assure le secrétariat ; Mlle POBLE est chargée des fonctions de secrétaire-adjoint.

Les représentants du SNADGI-CGT donnent lecture d'une déclaration liminaire.

En réponse, le président précise que les ateliers du DOS figurent dans les orientations du directeur général. Celui-ci prendra en compte les observations des agents comme il a pris celles des DSF et TPG. Il veut avoir l'avis du terrain sur les orientations proposées.

S'agissant de participation forcée à ces ateliers, il ne partage pas cette analyse tout en admettant que s'agissant des cadres, ils les a fortement incités. En revanche, il réfute les insinuations selon lesquelles une pression aurait été exercée sur les candidats aux listes d'aptitude.

Il nie être un farouche partisan de la Loi sur la mobilité ; il estime toutefois qu'il faut chercher dans ce texte ce qu'il y a de positif et notamment la possibilité d'effectuer un parcours professionnel au delà de la sphère fiscale.

Il ajoute que les règles de mobilité interne ne s'appliquent pas à la DGFIP.

M. TRESCARTE est encore une fois très étonné que le président puisse affirmer que nous ne sommes pas touchés par cette loi sur la mobilité. C'est faux. Demain tous les fonctionnaires, et même à la DGFIP, seront soumis à ces règles très dangereuses. Il note bien que les cadres ont été fortement incités à participer aux ateliers sur le DOS. Cela confirme ouvertement ses craintes. Sur les candidats à la liste d'aptitude l'approche est beaucoup plus subtile, mais l'objectif est identique.

Sur les 3 demandes du SNADGI, il apporte les réponses suivantes :

- la pérennisation d'un deuxième poste recouvrement au SIP de Brioude : il estime que la présence permanente de 2 agents n'est pas nécessaire toute l'année. La période du 1^{er} août au 31 décembre est chargée. Le traitement des reliquataires est ensuite traité sur l'année. En revanche, l'absence de l'agent en place doit être compensée tout au long de l'année.
- la mise en place d'une cellule foncière au CDI du Puy : c'est une solution à court terme mais pas sur la durée. De nombreux agents vont partir en retraite, les nouveaux se formeront aux deux matières. Il faut donc que les travaux de base de la mission foncière soient assurés par l'ensemble des agents.

Le SNADGI demande qu'une réunion des agents CDI/CDIF du Puy soit organisée. M. QUINTIN assure qu'il ira rencontrer les agents très prochainement.

- la présence de techniciens du foncier à Yssingaux : les agents demandent que des agents du Puy soient détachés à Yssingaux. Les organisations syndicales sont opposées à cette solution.

Un agent expérimenté du Puy va continuer à venir en renfort. Par ailleurs, en mars prochain, M. JANISSET qui connaît bien la matière foncière va prendre en charge le CDI/CDIF d'Yssingaux.

Sur ce dernier point le SNADGI CGT 43 tient à préciser, une nouvelle fois, que pour lui cette situation est due avant tout à une très mauvaise décision du directeur qui aurait dû suspendre cette mise en place en juillet 2008, comme M. Parini en donnait la possibilité.

Pour lui c'est une grossière erreur que seuls les responsables et les agents subissent directement. Sur la demande d'une cellule composée de référents cadastre c'est certainement la meilleure solution pour cette mission, pour les agents spécialistes de la matière, pour les usagers et même pour le responsable de ce service et la direction.

I – Approbation du procès verbal de la séance du 31 mars 2009

M. TRESCARTE fait remarquer que des propos relatifs à l'absence des représentants du SNUI n'ont pas été repris dans la rédaction définitive. Cela surtout dans l'optique de défendre la motion/pétition des agents d'Yssingaux dont les deux syndicats étaient chargés.

Le président estime que les ajouts étaient superflus.

Le procès verbal est adopté à l'unanimité.

II – L'accueil fiscal de proximité

Mme GUILLERME expose que dans le cadre du guichet fiscal unique, l'accueil fiscal de proximité mis en place au 1^{er} septembre est destiné à réceptionner toutes les demandes des contribuables, qu'il s'agisse d'assiette ou de recouvrement, cela afin d'éviter les doubles démarches.

L'accueil simple vise à répondre aux demandes d'informations courantes ou d'imprimés. Les demandes plus complexes sont prises en charge au moyen de l'outil GAIA-Guichet mis à la disposition des trésoreries de proximité, des CDI et des SIP (les trésoreries SPL ne sont pas concernées par le dispositif) et transmises aux services gestionnaires compétents.

Une centaine de demandes ont été transmises dans les CDI. Les questions foncières des particuliers entrent bien dans la procédure GAIA.

Des formations différenciées adaptées à chaque public ont été dispensées aux utilisateurs au cours des mois précédents.

Une note commune du TPG et du DSF diffusée en juin a désigné 2 référents départementaux (MM. CHAZALON et DELVOYE) et des référents dans chaque service concerné.

Des réunions entre les services seront organisées selon une périodicité à décider.

M. TRESCARTE fait remarquer que de nombreux agents ont constaté qu'il semblerait que les services du Trésor n'essaient pas de traiter les demandes les plus simples.

Le président lui répond qu'ils n'ont pas à les traiter à l'exception des demandes d'information très simples.

M. TRESCARTE ajoute que le SNADGI demande la pérennisation de toutes les implantations, aussi bien de la DSF qu'au Trésor Public, donc à la DGFIP43 future Direction Départementale des Finances Publiques de la Haute-Loire.

III- Le regroupement SDFDL/PFDL

Le but de ce rapprochement est de proposer, dès 2009, une nouvelle offre de service plus efficace aux collectivités locales. Concrètement, les agents qui assurent la mission seront installés dans les mêmes locaux à la Trésorerie générale, ce qui créera une synergie et leur permettra d'être plus productifs.

Les missions fiscales du SDFDL (matrices individuelles manuelles, gestion des tiers déclarants, calcul des BA forfaitaires avec le logiciel AGRI) ne sont pas transférées.

S'agissant des BA, une réflexion est en cours sur l'éventuel transfert du calcul dans les CDI. Dans ces services, les agents connaissent mieux les éléments du terrain. Le travail le plus long consiste à fiabiliser les données. Ce sujet sera inscrit à la prochaine réunion des responsables de centre.

En principe, l'homologation des rôles est censée rester à la filière fiscale. Toutefois les 2 agents du SDFDL souhaiteraient conserver cette tâche car ils procèdent à des contrôles

préalables. Il est précisé que dans les départements en préfiguration, cette tâche a été transférée à la gestion publique.

Le pôle comprendra 3 agents : 1 A gestion publique, 1 A et 1 B gestion fiscale. Les emplois ne sont pas transférés, les 2 agents gestion fiscale continuent à être gérés par la DSF. Ils vont définir des règles de vie commune avec leur collègue de la CP. Ils doivent se déterminer sur 2 propositions sur l'amplitude horaire et la détermination des plages fixes et variables.

Une formation sera assurée à Clermont-Ferrand les 16 et 17 novembre prochains. Elle consiste en un tronc commun et une formation spécifique en fonction de la filière d'origine.

III – La pandémie grippale

Le président indique qu'un deuxième cas de grippe a été détecté au SIP de Brioude, ce qui a entraîné l'annulation de la JPO prévue le 6 octobre.

Des produits antiseptiques vont être achetés pour nettoyer les bureaux.

Le syndicat FO Trésor a demandé un nettoyage complet des locaux.

Le président précise que l'agent a quitté le service vendredi soir en bonne santé. Connaissant la durée de vie du virus, il a estimé qu'il n'était plus nécessaire de nettoyer les locaux 72 heures après le départ de l'agent.

La Centrale a demandé à la DSF de préciser quels seraient les effectifs affectés aux missions particulières en cas de pandémie. Les chefs de service sont chargés de servir un tableau de recensement.

M. PERAUD ajoute que la liste des adresses e-mail et les numéros de téléphone des agents sera détruite à la fin de la pandémie.

Les représentants des personnels précisent que les agents ne sont pas obligés de communiquer leurs coordonnées personnelles et demandent qu'en cas de classement au niveau 6, les agents restent chez eux, voir l'adresse envoyée au DSF et au TPG en pièce jointe. Ils précisent qu'ils sont opposés au télétravail et à sa généralisation.

IV - Questions diverses

★ Mise en place des SIP du Puy et d'Yssingeaux

Le président indique que pour Yssingeaux, le dossier a été bouclé avec l'architecte et transmis à la centrale. Les plans ont été communiqués aux agents. L'inspecteur Hygiène et sécurité, le CHS et le CTPD du 3 novembre seront saisis du dossier. Les travaux devraient pouvoir débuter début décembre.

Pour Le Puy, l'architecte prépare actuellement un dossier. Il devrait remettre une estimation le 15 octobre et les plans le 20.

Les travaux commenceront au rez de chaussée, il faut donc libérer tout l'étage :

- les 2 agents de la MGEFI s'installeront à la place de la CMI qui rejoindra la direction, dans les bureaux laissés libres par le SDFDL
- la BCR s'installera au 1^{er} étage dans ses bureaux définitifs
- la salle informatique sera transférée dans le bureau devenu vacant du secteur foncier d'Yssingeaux (77 m2)
- les agents du Pôle Enregistrement et de la Comptabilité s'installeront provisoirement dans la salle polyvalente de réunion, les réunions se tenant provisoirement dans la salle informatique du 1^{er} étage.

M. TRES_CARTE s'oppose fermement, au nom de nombreux agents, à cette dernière proposition, la salle polyvalente devant selon lui être laissée à la disposition des agents, notamment pour organiser les manifestations syndicales ou amicales.

Le président ne partage pas cette prise de position. Il explique qu'il n'a pas d'autre solution. Il préfère que les agents travaillent dans de très bonnes conditions au quotidien, les heures

mensuelles d'information syndicales ou les réunions conviviales pouvant être organisées dans d'autres lieux.

M. TRESCARTE demande lesquels ? Lui il ne voit pas.

M. TRESCARTE souhaite que la commission de suivi des travaux puisse réunir les agents avant le début des travaux. Cela leur permettrait d'avoir toutes les informations et de pouvoir poser toute question utile.

Le président refuse totalement cette suggestion. Le rôle de la commission de suivi est de réfléchir sur le déroulement des travaux. Les organisations syndicales sont autorisées à visiter les locaux sans toutefois perturber le fonctionnement des services.

Il ajoute qu'il ne doute pas que les OS seront attentives aux observations des agents en cas de difficultés pendant les travaux. Pour sa part, il fera en sorte qu'ils ne soient pas perturbés par la présence des entreprises sur les lieux de travail.

M. TRESCARTE précise qu'il y a amalgame, car il ne faut pas confondre la commission de suivi mise en place par la CHS DI 43 avec des agents de toutes les directions et les représentants des personnels qui peuvent visiter les sites et même y tenir des réunions d'information. Sur Yssingeaux la création d'une entrée spécifique pour la trésorerie ne s'impose pas, d'autant que même en matière de sécurité cela crée plutôt une faiblesse supplémentaire. Le calendrier prévu pour la mise en place du SIP du Puy en Velay et la réimplantation des autres services semble, encore une fois, très optimiste. Le SNADGI 43 sera très vigilant au respect des règles de sécurité et aux conditions de travail de tous les agents et n'hésitera pas à proposer des actions radicales s'il le faut.

★ Les ateliers participatifs

M. TRESCARTE souhaite connaître le nombre, sans leur identité évidemment, des agents qui participent a priori volontairement, à ces ateliers.

Le président précise que tous les agents sont volontaires tout en précisant qu'il estime logique que tous les cadres participent à ces travaux.

Il ajoute que 53 agents sont inscrits pour les 2 filières. Le directeur général a précisé que les orientations du DOS sont déjà tracées et que le document ne peut pas être complètement modifié. Toutefois, les réflexions du terrain, par l'intermédiaire des ateliers, pourront l'enrichir et l'améliorer.

M. ROCHE souligne que les ateliers sont mixtes et permettent ainsi des échanges entre les 2 filières.

M. TRESCARTE persiste à penser que les ateliers ne sont pas crédibles dans la mesure où il est établi que certains agents ont été obligés d'y participer ou pour le moins sensibilisés, tels que les agents candidats à l'inscription sur une liste d'aptitude. S'agissant des cadres, la remarque du président à leur égard suffit à démontrer la réelle pression qu'ils doivent subir. Le SNADGI CGT dénonce cet état de fait et informe ces collègues de son soutien. Il reste à leur disposition si nécessaire.

Le président répète qu'aucune pression n'a été exercée tout en faisant observer que les agents candidats à une sélection au choix ont tout intérêt à se porter candidats.

Monsieur TRESCARTE prend acte de ces propos qui confirment simplement ses dires.

★ Publication sur Alti43

M. TRESCARTE fait part de l'étonnement des agents à la lecture d'un article publié sur le site de la DSF relatif au départ du département d'un employé supérieur. Il est écrit notamment que les agents garderont un bon souvenir de ce cadre, ce qui, selon lui, est totalement faux.

Le président rétorque qu'il est directeur de la publication du site et qu'à ce titre, il décide de son contenu. Il ajoute qu'au cas particulier, le cadre incriminé a apporté une collaboration

efficace très appréciée par son directeur. Il a essayé de faire bouger les choses, bousculant ainsi certaines habitudes de travail, ce qui a pu gêner certains, il le concède.

M. TRESCARTE constate une nouvelle fois que ce site qui appartient à tous les agents de Haute-Loire, même si le responsable en est le directeur, est orienté et même plus. Il prête, en l'occurrence, un sentiment qu'aucun agent rencontré n'a émis, bien au contraire. Pour ce qui est d'affirmer que cela serait dû à la remise en cause d'habitude de travail, il considère que c'est tout simplement une plaisanterie et c'est faire preuve de peu de sentiment quand à la valeur de tous ces agents de terrain qui assurent au quotidien la véritable qualité de service.

En l'absence de nouvelle question, le président remercie les participants et lève la séance à 12 heures 30.

* *

*

Le Président,

La Secrétaire,

Gérald QUINTIN

Annie CHANUT

La Secrétaire-Adjoint

Marie-Josèphe POBLE



Déclaration liminaire

CTPD du 09 Octobre 2009

Monsieur le **Directeur des Services Fiscaux de la Haute-Loire (DSF 43)** nous sommes tous réunis, aujourd'hui, pour tenir un **Comité Technique Paritaire Départemental (CTPD 43)**.

Dans le cadre du dialogue social et pourquoi pas de la concertation, nul doute qu'il va encore faire ressortir toute la richesse de nos débats qui, une fois de plus, aboutira si ce n'est à un consensus, à minima à une entente cordiale.

A l'image du dialogue social riche et prolifique qui règne à tous les niveaux de notre administration, nous allons en local démontrer nos capacités à échanger pour aboutir, n'en doutons pas une seconde, à une compréhension réciproque sur tous les sujets qui nous intéressent.

Dans ce paysage apaisé, les outils d'échanges fleurissent de toutes parts. Outre ces vieilles habitudes, un peu désuètes, que sont les instances paritaires officielles, la nouvelle **DGFIP** encourage les initiatives sauvages. Probablement poussée par quelques OGM, issue d'un mouvement populaire uni, elle favorise à loisirs les groupes de travail, les réunions informelles, même des CTPD surréalistes mais informels apparaissent par ci ou par là, sans parler du must que sont les ateliers participatifs où tous les agents peuvent exprimer librement toutes leurs suggestions sur l'avenir de leurs missions, du service public et même le leur, s'ils en ont un évidemment....

Vraiment, Monsieur le Directeur des Services Fiscaux de la **Haute-Loire**, soyons lucides, nous vivons une époque formidable. Bien sûr, en responsables que nous sommes, à des degrés divers, nous devons être conscients que cela ne nous donne pas le droit de faire n'importe quoi. Par exemple, et vous l'aviez très justement souligné lors du dernier **CTPD**, les **ateliers participatifs communs** avec nos ex cousins de la Trésorerie, aujourd'hui devenus frères, ne doivent pas permettre l'expression de délires irresponsables. Une ligne très claire a été tracée par notre Directeur Général. Toutes Ses orientations doivent être étudiées sereinement et si possible approfondies avant d'être faites siennes par tous. N'oublions pas que nous sommes fonctionnaires et qu'à ce titre nous devons avant tout être de loyaux serviteurs de l'Etat. Vous en êtes le garant vigilant ici même.

Pourtant, Monsieur le **DSF**, des échos insistants voudraient faire croire qu'il n'y a pas foule pour animer la saine réflexion des dits ateliers participatifs. En responsables conscients cela nous pose question. Aurions nous parmi nous des collègues qui ne mesurent pas naturellement la charge réelle qu'ils ont sur leurs épaules, au-delà de simples épauettes, pour certains, bien sûr.

Est-ce une nouvelle rumeur ? Il se dit même que la hiérarchie, jusqu'au plus petit niveau, aurait été gentiment sommée d'être présente à ces sympathiques ateliers, pour faire le nombre se dit-il ? Vous le savez, Monsieur le Directeur, nous avons la chance d'être sur le terrain et d'entendre réellement tout ce qui se dit. Contrairement à vous, entre autre, la très grande majorité de vos subordonnés s'expriment librement face à nous. Ils ne sont pas dupes lorsqu'ils sont confrontés de gré ou de force à ce qui représente l'autorité.

Vous l'avez compris, Monsieur le Directeur, vos dévoués du **SNADGI CGT 43** ne sont pas suffisamment naïfs pour croire, aujourd'hui, que cette instance puisse réellement aboutir à un dialogue constructif. Sans parler de toutes ces inventions diaboliques qui ont noms, groupes de travail, réunions informelles diverses et variées, voire ateliers participatifs qui ne servent qu'à museler et imposer des décisions déjà entérinées.

Dernièrement une loi scélérate sur la mobilité dans la fonction publique a été votée fin juillet. Les représentants des personnels du **SNADGI CGT 43** l'ont combattue et dénoncée depuis toujours. Vous en êtes pourtant un farouche partisan.

Elle va permettre, entre autre, de rapidement casser nos statuts, de désertifier nos territoires et d'imposer la mobilité. Vous affirmez clairement que cette mobilité est une chance !!

Alors comment expliquer que dernièrement le **PDG de France Télécom** décide de suspendre cette option. Certes c'était après un 24^{ème} suicide et après avoir affirmé très sérieusement que cela était une mode. Comme toutes les modes, est-ce que cette dernière peut nous toucher, puisque la mobilité fait maintenant partie de notre univers.

Pour rester à **France Télécom**, n'oublions pas qu'il y a peu, c'était une entreprise publique comme nous. Aujourd'hui, de très nombreux cadres s'élèvent enfin contre la dictature des statistiques, indicateurs et autres joyeusetés de mesure de la performance. En parlant de performance, savez vous que le PDG, cité ci-avant, a décidé de suspendre l'évaluation individuelle, curieux, non. Nous vous rappelons que le **SNADGI CGT** dénonce cette dérive qui sévit durement dans tous nos services depuis 2004, au travers de la notation. Alors serons-nous les coupables de futurs drames, à défauts d'être de véritables responsables dès aujourd'hui ?

Depuis très longtemps les représentants des personnels du **SNADGI CGT 43** tirent la sonnette d'alarme en direction de la hiérarchie.

Attention, le mal être s'installe à tous les niveaux. La pression que certains utilisent pour se faire obéir est dangereuse et parfois même inadmissible.

Un groupe de travail à préconisé certaines orientations, en juillet 2009 concernant les relations avec la hiérarchie et les conditions de travail. Nous demandons aujourd'hui de passer des simples effets d'annonce, à des actes effectifs.

Nous demandons que la déclaration préalable à la réunion informelle du 9 septembre dernier soit annexée au PV de ce CTPD.

En avez vous l'ambition, Monsieur le Directeur, ou simplement la volonté. Avant de participer activement à la suppression de votre poste, allez-vous passer d'une simple posture d'écoute et d'ouverture, à une écoute véritable.

Si oui, nous vous donnons l'occasion de le prouver dès aujourd'hui. **Les représentants des personnels du SNADGI CGT 43** demandent fermement avec le soutien d'une très grande majorité de leurs mandants :

- La **pérennisation** du 2^{ème} poste recouvrement au **SIP de Brioude** au-delà du 31/12/2009.
- **La mise en place d'une cellule foncière spécialisée au CDI du Puy en Velay**, seule option rationnelle pour assurer un service public de qualité dans ce domaine et seule véritable solution pour assurer aux personnels un minimum de qualité organisationnelle. Pour le **SIP d'Yssingeaux** les personnels en place demandent d'une part, la présence effective de techniciens du foncier et d'autre part, une organisation en adéquation avec la réalité cadastrale.



Monsieur le TPG 43, Monsieur le DSF43,

Dans une fiche d'information sur le risque de pandémie grippale diffusée le 29 juillet 2009 la DSF de Haute Loire dresse la liste des missions dont il convient d'assurer la continuité en cas de passage à la phase 5B et 6.

Actuellement il est très difficile de se faire une opinion objective des risques réels que les agents ou la population devront affronter.

Dans ce contexte et s'appuyant sur le simple principe de précaution la section du SNADGI CGT 43 envisage sérieusement d'appeler tous les agents à rester chez eux si le **danger est patent en cas de passage à la phase 6**.

Néanmoins si des volontaires veulent prendre le risque d'aller au travail, c'est de leur seule responsabilité. C'est pourquoi nous demandons aux directions locales de la DGFIP de ne pas obliger les agents à venir au travail s'il y a un risque réel. Evidemment aucun d'entre eux ne doit être désigné d'office.

Dans le cas où peu d'agents, voire aucun, ne voudraient prendre de risque potentiellement grave pour assurer un service, nul doute que les principaux responsables, s'ils sont volontaires, montreraient l'exemple en assurant le dit service.

Le SNADGI CGT 43 tient à rappeler qu'il est un fervent défenseur d'un service public de qualité et de proximité. Néanmoins devant le déferlement, pour ne pas dire le matraquage systématique sur ce sujet, il ne peut adopter une attitude passive. Sa responsabilité est d'assurer la santé de chacun et dans le cas présent, les analyses souvent contradictoires le poussent à envisager ce qui ressemble à un droit de retrait.

Nul doute Messieurs les responsables locaux que vous comprendrez la gravité de la situation, d'autant que votre responsabilité est engagée directement.

Pour la section du **SNADGI CGT 43**

Son secrétaire

Georges trescarte



Monsieur le TPG 43, Monsieur le DSF43,

Pour cette rentrée 2009 vous conviez à une réunion libellée 'réunion informelle' les représentants des personnels du département de la Haute-Loire. La section du SNADGI CGT 43 tient en premier lieu à dénoncer clairement son opposition à la généralisation de ce genre de rencontres qui servent à faire croire qu'à la **Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP)** il existe une réelle volonté de la direction nationale pour un dialogue, voire pour une concertation. D'autre part ces réunions shuntent les réunions constitutionnelles que sont les CTPD, même si nos directions locales clament haut et fort qu'il n'en est rien.

Nous sommes face à vous pour avoir des infirmations et par respect pour les engagements que nous avons pris envers tous nos mandants. Sachez tout de même que la section du SNADGI CGT 43 a proposé au niveau national de boycotter toutes les réunions à partir de cette rentrée et ce du plus petit niveau au plus haut. Nous estimons en effet que c'est la seule mesure qui empêcherait notre DG d'affirmer qu'il y a un véritable dialogue avec les représentants des personnels.

Dans votre invitation vous avez mis un ordre du jour pour le moins copieux, avec des questions de fond très importantes pour l'avenir de nos missions aussi bien sur le plan local que national.

Parmi celles ci le passage de nos directions en **Direction Locale Unique (DLU)**. Ce sujet nous paraît assez croustillant, car il démontre toutes les contradictions que la DG impose à ses plus loyaux collaborateurs locaux dont vous faites partie. En effet nous appartenons tous à la **DGFIP** depuis avril 2008. Mais ici nous avons encore deux directions distinctes, Impôts et Trésor, avec deux responsables qui sont chargés de liquider leur propre poste et surtout de mettre en place les meilleures solutions pour liquider le plus grand nombre de services par probablement des fusions/absorptions pour supprimer le plus grands nombres d'emplois. Leur efficacité dans ces domaines leur permettra d'avoir un déroulement de carrière des plus harmonieux pour ne pas dire des plus lucratifs. Pendant ce temps leurs loyaux collaborateurs locaux subiront, eux, les suppressions de postes, des conditions de travail de plus en plus précaires et désagréables, et le contribuable verra le service public s'éloigner, voire disparaître de son paysage. Les représentants des personnels du **SNADGI CGT 43** tiennent donc à vous remercier pour votre implication particulière dans cette tâche des plus ingrates avant que vous ne partiez sous des cieux plus cléments pour vous.

Les représentants des personnels du SNADGI CGT 43 tiennent aussi à vous rappeler un groupe de travail qui s'est tenu le 8 Juillet, au niveau national, et qui avait pour thème « Conditions de vie au travail et renforcement de la confiance au sein des relations hiérarchiques ». Joli programme que nous revendiquons sans cesse et dont Monsieur le DSF 43 affirme régulièrement en être un grand partisan.

Les représentants des personnels du SNADGI CGT 43 dénoncent ce discours qui n'est que de circonstance et d'apparence, comme c'est le cas probablement aujourd'hui.

La Direction Générale de notre toute nouvelle DGFIP affirme dès la première phrase du document de travail cité ci dessus que « La qualité de la relation hiérarchique est un déterminant des conditions de vie au travail. » Nous l'affirmons sans relâche depuis très longtemps !!!

En grande forme elle poursuit en constatant « Le groupe de travail a constaté que la relation hiérarchique était actuellement polluée par différents facteurs : le mode de pilotage par les indicateurs, un manque de communication sur les réformes et l'accompagnement des réformes, un soutien et un dialogue jugés insuffisants. » Trop forts nos collègues de la Centrale !

Sans citer tout ce document elle continue en écrivant « L'amélioration de la qualité de la relation hiérarchique passe par le développement de la relation de confiance entre les différents échelons de la hiérarchie. »

Dans cette perspective, dit elle, **3 axes d'action** pourraient être retenus :

- la clarification du rôle et du positionnement de l'encadrant et de l'agent.
- le développement des outils de dialogue et d'échanges.
- **La promotion de la souplesse comme mode de gestion de la relation hiérarchique. »**

*Dans le **premier axe** la DG insiste sur l'occasion qui est donnée aux directions locales lors de la création des **Directions Départementales des Finances Publiques (DDFIP)** pour mener une réflexion sur le positionnement des agents des deux filières.*

Dans le deuxième axe elle souligne que l'organisation de la DGFIP doit davantage prendre en compte les missions de soutien, d'écoute des agents, de conseil et de valorisation des bonnes pratiques par les cadres.

Dans le troisième axe elle signale, sans rire probablement, qu'il faut développer la confiance dans les relations hiérarchiques en introduisant davantage d'écoute, de souplesse, de convivialité et de reconnaissance. Plus fort elle rentre dans le concret en suggérant fermement que « cela pourrait passer par l'observation des règles de gestion prévues par instructions ou PBO. Ainsi sur des sujets sensibles comme celui des autorisations d'absences, il conviendrait que le niveau local ne retienne pas des principes plus stricts que ceux prévus dans le cadre réglementaire !! Mais au-delà des règles de gestion, il pourra être utile d'autoriser les encadrants à développer davantage la convivialité et la reconnaissance dans le cadre d'une relation hiérarchique (exemple : autoriser certains événements festifs durant les heures de service).

Reconnaissant aussi qu'une action en faveur du desserrement de certains calendriers permettrait d'assouplir la gestion de l'encadrant. Certaines échéances fixées en interne pourraient être réaménagées, ou décalées dans le temps afin de mieux lisser la charge. Sur ce dernier point elle reconnaît indirectement que des responsables locaux sont parfois plus royalistes que le Roi, entre autre en matière de délais !!!

Les représentants des personnels du SNADGI CGT 43 auxquels s'associent **les représentants des personnels du SNT 43** profitent donc une nouvelle fois de l'occasion pour rappeler qu'ils revendiquent depuis longtemps une réelle écoute de la hiérarchie locale.

Ils rappellent, par exemple, que l'entretien d'évaluation, si cher à notre DSF, ne doit pas être le seul moment de dialogue. Si pour certains d'entre nous l'intelligence ne transpire pas, pour d'autres leur facilités à changer d'avis va une nouvelle fois pouvoir se matérialiser pour de vrai. Aujourd'hui la balle est dans le camp de l'administration, dont vous êtes les responsables locaux. Alors dites nous. Devons nous rester pour écouter une fois de plus votre grand messe apprise sur le bout des doigts et sans état d'âme? Ou allez-vous enfin nous écouter pour avoir une chance de nous entendre? En tout état de cause **les représentants des personnels de la CGT Impôts et Trésor** veulent de vrais engagements, comme par exemple l'affirmation que toutes les implantations de la **DGFIP**, donc Impôts mais aussi Trésor aux travers de toutes les perceptions altiligériennes soient pérennisées et ce bien au delà de 2011. Que le deuxième poste, indispensable, pour assurer normalement la mise en place du SIP de Brioude soit lui aussi pérennisé. Que la vérité soit dite lors des fusions, absorptions, restructurations des divers services lorsque la future DDFIP 43 sera créée. Que les suppressions de postes cessent dès 2010 à la DGFIP. Que la notation ne serve plus à intimider les agents de toutes catégories et qu'elle soit la plus juste possible.

Nous vous rappelons enfin que nous sommes dans une République et qu'il est un devoir de tout un chacun de s'exprimer et de dénoncer toute dérive et ce dans tous les domaines. En **cela les représentants des personnels de la CGT Impôts et Trésor** ne défailleront pas plus qu'aujourd'hui. Cette posture peut et même doit être partagée par le plus grand nombre et ce au delà de ses intérêts personnels forcément petits.

Pour finir sur une note positive et faire preuve d'obéissance, pour ne pas dire d'intelligence, les représentants CGT de la future DDFIP 43 s'interroge sur le meilleur moyen de fêter cette nouvelle Direction. La DGI a eu la chance d'avoir un enterrement de première classe à l'ENI de Clermont FD en mars 2008 où les plus humbles de ses dévoués dont tous les DSF ont fait un repas mémorable après avoir bu à volonté les paroles des plus hauts responsables nationaux de la feu DGI. Alors sur notre rude territoire qu'avez-vous envisagé ? Pouvons nous rêver d'enterrer nos directions respectives de manière aussi festive et surtout main dans la main, à défaut de l'avoir sur le cœur ? NOUS, représentants des personnels de la CGT, pouvons vous assurer que NOUS NOUS engageons à en faire toute la publicité dans les médias et même d'en assurer le tempo si tel est la volonté d'une majorité de nos mandants et autres collègues. Par contre nous dénonçons toujours l'hypocrisie liée aux ateliers dits « participatifs » proposés aux agents cet automne pour les faire activement participer à la liquidation de leur outil de travail.

En pièce jointe le document de travail complet du groupe de travail du 8 juillet sur les conditions de vie au travail et sur le renforcement de la confiance au sein des relations hiérarchiques.

GROUPE DE TRAVAIL DU 8 JUILLET SUR LES CONDITIONS D VIE AU TRAVAIL

RENFORCER LA CONFIANCE AU SEIN DES RELATIONS HIERARCHIQUES

La qualité de la relation hiérarchique est un déterminant des conditions de vie au travail.

Le groupe de travail a constaté que la relation hiérarchique était actuellement polluée par différents facteurs : le mode de pilotage par les indicateurs, un manque de communication sur les réformes et l'accompagnement des réformes, un soutien et un dialogue jugés insuffisants.

L'amélioration de la qualité de la relation hiérarchique passe par le développement de la relation de confiance entre les différents échelons de la hiérarchie.

Dans cette perspective, 3 axes d'action pourraient être retenus :

- la clarification du rôle et du positionnement de l'encadrant et de l'agent ;
- le développement des outils de dialogue et d'échanges ;
- La promotion de la souplesse comme mode de gestion de la relation hiérarchique.

1. La clarification du rôle et du positionnement de l'encadrant et de l'agent

Le rôle et le positionnement des acteurs ne sont pas toujours explicités, ce qui est un facteur d'incompréhension entre les échelons hiérarchiques. Des actions de formation et de définition du positionnement des cadres pourraient donc être conduites.

1.1 La formation

- **Evoquer la spécificité de la relation hiérarchique au cours des formations : les cycles de formation initiale, ainsi que les cycles d'adaptation à l'emploi pourraient intégrer des modules rappelant ce que sont les droits et obligations réciproques des agents, des cadres de proximité et des cadres dirigeants.**
- **Veiller à adapter les formations aux besoins du terrain : le cadre, dans ses fonctions, doit être un technicien et un manager. L'équilibre entre ces deux axes de formation des cadres doit donc être consolidé. De plus, pour assurer le caractère opérationnel des formations, le recours aux professionnels issus du terrain pourrait être renforcé. Cela devrait ainsi conduire à développer les interventions faites par les praticiens, y compris extérieurs à la DGFIP, aussi bien pour les formations techniques que pour les formations au management.**
- **Développer la transmission d'expérience : pour compléter les formations et permettre aux nouveaux cadres de bénéficier de l'expérience acquise par leurs collègues, les dispositifs de tutorat, pourraient être développés sur la base du volontariat. Les dispositifs d'adaptation à l'emploi pourraient ainsi plus souvent intégrer l'association à un tuteur.**

L'organisation et le contenu des modules de formation pourraient en conséquence être enrichis de ces éléments, en relation avec l'Opérateur National de Formation, pour une mise en pratique à partir de 2010.

1.2 Le positionnement dans le cadre de la mise en œuvre des DLU

La création des directions départementales des finances publiques doit être l'occasion de mener une réflexion sur le positionnement des agents des deux filières.

Cette réflexion pourrait être conduite dans le cadre des groupes de travail portant sur la fusion des statuts et l'harmonisation des règles de gestion qui auront à évoquer la question des doctrines d'emploi des agents de toutes catégories.

2. Le développement des outils participatifs autour du métier

Le développement de la relation de confiance suppose la mise à disposition de nouveaux espaces et de nouveaux dispositifs de soutien.

2.1 Développer des espaces participatifs

Ces espaces doivent avoir pour objectif de remettre le métier au cœur de la relation hiérarchique :

- Des espaces de rencontre entre cadres et agents au sein du service : il s'agit, en dehors de la traditionnelle réunion de service, de développer le dialogue de proximité par des échanges permettant aux cadres de donner davantage de sens au travail dans la structure. Ainsi, ce type d'espace d'échange doit permettre de favoriser la réappropriation collective des procédures, limiter l'isolement des agents face au phénomène d'autonomisation des tâches et favoriser une nouvelle forme de cohésion entre les agents du service.
- Des réunions métiers regroupant cadres et agents de différents services sur un thème : il s'agit de développer « l'effet réseau » en réunissant les cadres et les agents concernés par une thématique spécifique afin qu'ils puissent évoquer leurs difficultés liées au métier et ainsi mutualiser les bonnes pratiques. Le cadre de ces réunions, animées par un responsable de la direction locale, serait informel, en dehors de tout lien hiérarchique, afin de favoriser les échanges et la liberté de tous.
- Des réunions de cadres : dans le même ordre d'idée que le point précédent, il s'agit d'instaurer au niveau local des espaces de dialogue et d'échanges entre cadres, visant à mutualiser les bonnes pratiques en matière de management.

2.2 Des outils documentaires

Les cadres ont besoin de trouver rapidement les informations qui leurs sont nécessaires pour pouvoir apporter le soutien et l'expertise à leurs agents.

- Pour ce faire, ils disposent d'ores et déjà d'informations accessibles via les portails métiers.
- Par ailleurs, il sera développé sur Ulysse l'espace dédié aux cadres, selon le modèle existant pour la filière fiscale par EOLE Cadres, leur permettant, par un accès privatif, de trouver des informations techniques ou managériales dédiées aux cadres. La conception de cet espace dédié pourrait faire l'objet d'une réflexion dans le cadre d'une réunion de travail du sous-GT technique au 2ème semestre 2009.

2.3 La structuration du soutien

L'organisation de la DGFIP doit davantage prendre en compte la mission de soutien.

- Un réseau de soutien structuré : il pourrait être envisagé d'ouvrir une réflexion sur le développement et le renforcement des pôles nationaux de soutien au réseau (PNSR). Ces pôles métiers interviennent en soutien des directions locales afin de trouver des réponses aux questions les plus complexes qui n'ont pas pu être trouvées au niveau local.
- Les missions des structures en charge de l'audit et la maîtrise des risques, en cours de définition, pourraient être orientées également sur l'écoute des agents, le conseil, le soutien et de valorisation des bonnes pratiques.

3. Promouvoir davantage la relation de confiance comme mode de gestion de la relation hiérarchique

Développer la confiance dans les relations hiérarchiques nécessite d'introduire davantage d'écoute, de souplesse, de convivialité et de reconnaissance.

Concrètement, cela pourrait passer par l'observation des règles de gestion prévues par instructions ou PBO. Ainsi sur des sujets sensibles comme celui des autorisations d'absences, il conviendrait que le niveau local ne retienne pas des principes plus stricts que ceux prévus dans le cadre réglementaire. Mais au-delà des règles de gestion, il pourra être utile d'autoriser les encadrants à développer davantage la convivialité et la reconnaissance dans le cadre d'une relation hiérarchique (exemple : autoriser certains événements festifs durant les heures de service).

Par ailleurs, une action en faveur du desserrement de certains calendriers permettrait d'assouplir la gestion de l'encadrant. Certaines échéances fixées en interne pourraient être réaménagées, ou décalées dans le temps afin de mieux lisser la charge.