

DIRECTION GENERALE DES FINANCES
PUBLIQUES

DIRECTION DES SERVICES FISCAUX
DE LA HAUTE-LOIRE

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DEPARTEMENTAL

Procès-verbal de la séance du 15 avril 2008

ORDRE du JOUR

❶ Budget

- Bilan année 2007
- Budget année 2008

❷ Plan d'équipement informatique

❸ Campagne d'impôt sur le revenu 2008

❹ Questions diverses

Membres titulaires présents :

Représentants de l'administration

M. QUINTIN, Chef des services fiscaux, Président
M. TRINQUET, Chef de Service comptable
M. ROCHE, Conservateur des hypothèques
M. PELE, Directeur divisionnaire
M. PERAUD, Directeur divisionnaire

Représentants du personnel

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

* *

*

Avant l'ouverture de la séance les représentants des personnels demandent à lire une motion concernant le projet de loi sur la mobilité dans la Fonction Publique. Ils proposent, ensuite, qu'elle soit votée pour pouvoir siéger à cette première convocation. Monsieur le Directeur déclare que ce vote ne peut avoir lieu dans le cadre du CTPD mais accepte de retarder l'ouverture de celui-ci et quitte la salle. A l'issue d'un dialogue très libre les membres restants de la parité administrative s'abstiennent à titre individuel alors que les membres représentant les personnels votent positivement. Le Directeur revient.

M. QUINTIN, Président, ouvre la séance à 9 heures 15.

Mme GUILLAUME assure le secrétariat ; M. COHADE est chargé des fonctions de secrétaire adjoint.

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

Les représentants du SNADGI-CGT donnent lecture d'une déclaration liminaire dont le texte est joint en annexe du présent procès verbal.

En réponse, le Président indique que s'il n'est pas un spécialiste du stress au travail, il reste néanmoins très attentif à ce type de problèmes vécus dans les services. Ce n'est pas un sujet facile à gérer mais il est favorable pour en parler dans le cadre du CHS et il insiste sur l'importance de la formation des cadres en la matière.

Sur les conditions de travail actuelles au CDI-CDIF du Puy en Velay, Le Président souligne qu'il aurait souhaité pouvoir faire accompagner cette réforme d'une amélioration du cadre de travail. Toutefois, et comme les représentants des personnels l'avaient unanimement demandé, il a préféré ne pas ouvrir un chantier de travaux dans l'attente de précisions sur la mise en place des SIP.

Il poursuit en rappelant qu'il n'a jamais minimisé les difficultés inhérentes à la mise en place de cette réforme. C'est une réforme difficile, plus que le rapprochement CDI-Recette qui a conduit à faire travailler ensemble des agents qui s'occupaient déjà des dossiers professionnels. Une action de soutien a été réalisée au Puy en Velay en présentant aux agents le calendrier des travaux, l'ensemble des tâches venant des missions fiscales et des missions foncières ainsi que certains points particuliers de vigilance.

Il a donc parfaitement conscience des difficultés engendrées par cette réforme et attire souvent l'attention du délégué sur les problèmes des agents issus de « culture différente ». Il fait part de son souhait de revoir l'installation des services le moment venu.

M. QUINTIN rappelle, concernant le projet de loi sur la mobilité dans la Fonction publique, que celle ci peut avoir un aspect positif sur les possibilités d'évolution des carrières en faisant sauter des verrous. Par ailleurs il indique que la DGFIP possède ses propres règles de garanties confirmées dans le cadre de la fusion DGI/CP.

M. TRESCARTE répond que le projet de loi sur la RGPP va être voté et qu'il s'appliquera à tous les fonctionnaires. Il ne voit donc pas comment notre ministre pourra s'en écarter. Il insiste une nouvelle fois pour que les garanties promises par le Ministre lors de la fusion soient réaffirmées et surtout officialisées concrètement au delà de simples paroles. Sur les aspects positifs, les représentants des personnels du SNADGI-CGT 43 sont très réservés.

A la demande de M. COHADE qui s'interroge sur le rôle représentatif de son syndicat à la DSF 43, M. QUINTIN précise que les deux représentations syndicales sont pour lui des interlocuteurs égaux et qu'il reste à leur disposition dans les limites que lui permet son emploi du temps. Elles sont donc traitées sur un pied d'égalité.

M. CIACHERA fait part de son inquiétude face à l'absence de venue d'agents C sur Yssingeaux à l'issue du mouvement du 01/09/08. M. QUINTIN promet de suivre la situation très attentivement, notamment en tenant compte des postes « EDRA sans résidence », « ALD Haute Loire ». Lorsque les résultats définitifs des mouvements A, B et C seront connus, toutes les pistes possibles seront examinées. Il envisage même la possibilité de détachements volontaires.

Le Président propose ensuite d'aborder les questions inscrites à l'ordre du jour.

I - BUDGET

Le bilan de l'exécution du budget 2007 met en évidence essentiellement :

- une bonne maîtrise des coûts et de la dépense.
- des axes d'économie potentielle à expertiser notamment sur la consommation du papier, les frais de déplacement, les frais d'affranchissement et le téléphone.
- la part des dépenses consacrée à l'amélioration reste appréciable puisqu'elle augmente de 2,35% par rapport à 2006.

Des améliorations notables sont apportées : suppression de la documentation « FRANCIS LEFEBVRE » papier et remplacement par cinq connexions au NAVIS fiscal ; dématérialisation des B.O.I. et consultation dans EOLE ; mise en place de photocopieurs numériques installés en réseau, remplacement des ordinateurs selon le rythme quadriennal, achats de portables, etc...

Plusieurs questions sont ensuite posées par les représentants du personnel auxquelles M. PERAUD apporte les réponses ci-après :

- M. TRESCARTE souhaite connaître le coût du bicentenaire du Cadastre : 500 € et du séminaire à Chomelix : 2 000 €, remboursés par la DG. D'autre part une réserve en vue de réceptions diverses a été constituée.
- M. MAUREL note l'augmentation des frais de réception : ces frais tiennent compte des frais de séminaire payés au plan local mais remboursés par la DI.
- M. TRESCARTE demande des précisions sur les dotations spécifiques d'un montant de 3 402 € ainsi que sur le paiement des frais de stage. Il s'agit du remboursement des frais des Capistes nationaux. S'agissant des frais de formation professionnelle, depuis le 1^{er} janvier 2008, la DSF paie toutes les dépenses sauf celle des frais des moniteurs hors département et les frais d'hôtels à Nevers.
- Mme ANDRE demande à quoi correspondent les frais d'études et honoraires. Il s'agit d'une étude complémentaire sur le plomb à Brioude.
- M. COHADE s'interroge sur les dépenses des salaires car elles ne figurent pas dans cet état. M. PERAUD précise en effet qu'il n'est question ici que de la dotation globale de fonctionnement et non des rémunérations des personnels.
- M. TRESCARTE interroge le Président sur le montant du coût de l'étude relative à l'installation envisagée de la Direction dans les combles du 4^{ème} étage de l'HDI. Cette étude a coûté 10 740 € euros payés par la Direction générale. Même si elle n'a pas été payée par la DSF, M. TRESCARTE s'insurge contre cette dépense totalement inutile. Il rappelle que les représentants des personnels du SNADGI-CGT 43 avaient stigmatisé cette curieuse idée. Encore une fois on aurait dû les écouter, 10 740 € ce n'est pas rien. Il espère que prochainement, lorsque des travaux d'ampleur vont être décidés, les décisions seront mûrement réfléchies entre tous. Concernant la commémoration du bicentenaire du Cadastre, cela ressemble pour le SNADGI plutôt à un enterrement.
- M. TRESCARTE évoque les nombreuses difficultés liées à l'utilisation d'AGORA . M. QUINTIN indique que les remarques des agents sont prises en compte pour trouver des solutions et faire évoluer le système dans le bon sens. M. PELE souligne qu'il s'agit d'un logiciel international utilisé dans des grandes entreprises. M. PERAUD rappelle que les améliorations se font par paliers et que les difficultés à gérer sont parfois contournées lorsqu'on arrive à entrer dans la logique de l'application.
- M. COHADE désire savoir s'il est possible de verser une indemnité « heures supplémentaires » aux agents : à la DSF, ce versement est uniquement possible en direction des agents « Berkaniens ». Il demande qui doit s'occuper des petits travaux sur les différents sites : la

maintenance est assurée par une entreprise pour les problèmes importants et pour les autres travaux par un agent de la Direction ; la situation sera clarifiée sur chaque site lors des entretiens avec les chefs de service.

M. TRESCARTE rappelle que cette question a été évoquée en groupe de travail du CHS, en début d'année. Certains travaux demandent une habilitation ou peuvent être dangereux, c'est pourquoi une solution pérenne et de fond doit être rapidement trouvée au niveau du département.

- M. CIACHERA désire connaître le coût de l'ascenseur à Yssingeaux : 31 320 €. Les représentants du SNADGI-CGT reconnaissent que c'est un équipement qui donne satisfaction aux agents. Il était indispensable.
- M. COHADE demande si le même équipement est envisageable à Brioude : une installation similaire est difficilement réalisable car les parois ne sont pas protégées contre le feu ; il est préférable d'organiser l'accueil des handicapés au rez-de-chaussée.
- M. COHADE souhaite connaître le montant du loyer pour le parking du Puy : 2 200 €.
- Mme. ANDRE demande que le code d'accès au parking soit changé pour éviter la présence d'étrangers. A cette question, M. PERAUD répond positivement.

Puis M. PERAUD présente le budget 2008 qui a été établi au vu des consommations de l'année précédente et des prévisions de dépenses nouvelles .

Les principales orientations du budget prévisionnel 2008 sont les suivantes :

- poursuivre la maîtrise des coûts en essayant de progresser sur les axes d'économies potentielles : consommation de papier, frais de déplacements , frais d'affranchissement et de téléphone.
- dégager les marges budgétaires les plus larges possibles pour financer l'amélioration du cadre de travail des agents et renouveler le quart du parc informatique .

II – PLAN D'EQUIPEMENT INFORMATIQUE

M. PERAUD indique que fin 2007, le parc informatique est composé de 265 postes fixes, 34 portables et 152 imprimantes. Près de 67% de ce parc respecte les configurations techniques préconisées dans la note du Bureau SI2 sur l'évolution des postes de travail.

Les objectifs prioritaires du plan d'équipement informatique pour 2008 sont : le renouvellement du quart du parc informatique, la poursuite du retrait des imprimantes individuelles et de la mise en réseau du parc d'imprimantes, l'acquisition d'imprimantes recto verso, l'achat de photocopieurs scanner et leur mise en réseau.

La séance est interrompue à 12h15 pour reprendre à 13h45.

III – CAMPAGNE DPR

Une pétition signée par les agents du CDI du Puy concernant notamment les objectifs fixés par la DSF (95% de déclarations saisies au 14 juillet) qui semblent difficiles à atteindre, est remise au Président .

A cette pétition, M. QUINTIN apporte les réponse suivantes.

La campagne IR est une des missions emblématiques de la DGI et constitue un temps fort de notre activité. A cette activité, d'autres agents doivent également être associés pour la mener à bon terme et rapidement. La participation de tous les services sera donc requise.

.....

Auparavant, 70% des déclarations étaient traitées au 14 juillet, ce qui est modeste comparativement à de nombreuses DSF. Il faut donc commencer la saisie plus tôt. L'objectif quantitatif fixé n'est pas démesuré. S'agissant d'une mission de service public, il convient de traiter le plus rapidement les déclarations pour que les usagers puissent disposer le plus tôt possible, soit leur avis d'imposition, soit leur avis de non imposition. Par ailleurs, en traitant plus rapidement ces travaux de masse, cela permettra de se consacrer ensuite aux autres missions de l'IAD (mises à jour TH, travaux de relance, CSP...).

S'agissant de la qualité des bases, M. QUINTIN observe que de nombreuses erreurs résultent des usagers. Afin de les réduire, il a été décidé d'amplifier la campagne d'information du public, notamment en s'appuyant sur les relais sociaux et des organismes de tutelle qui recevront une information spécifique. De la même manière il faut maîtriser les erreurs de saisies qui peuvent être commises par les services. Aussi, en début de campagne, les chefs de service procéderont à un contrôle interne visant à détecter immédiatement les difficultés de manière à pouvoir prendre des mesures correctrices. Il ne s'agit donc pas de stigmatiser les erreurs des agents, bien au contraire.

Il faut sur ce point des objectifs calmer les esprits et bien faire comprendre les objectifs recherchés. L'administration doit se mettre au service des usagers et non l'inverse. Ainsi, il faut étudier par exemple s'il existe un réel besoin d'être reçu en dehors des heures habituelles d'ouverture. L'idée d'élargir la plage d'ouverture jusqu'à 19 heures au Puy en Velay pour les deux derniers jours de la campagne IR répond à cet objectif.

M. QUINTIN promet d'aller sur place pour donner les éléments d'information et dialoguer avec les agents du CDI du Puy en Velay signataires de la pétition.

M. PELE apporte ensuite des précisions sur le déroulement de la campagne IR.

Trois trésoreries seront associées à l'accueil du public en 2008. A cet effet, une formation de base sera apportée aux agents des trésoreries du département pour qu'ils participent à la délivrance de renseignements simples. Pour les cas complexes, un référent correspondant de la DGI sera désigné.

Il attire l'attention sur les aménagements des imprimés en ce qui concerne les RCM et la nouvelle procédure de validation par téléphone entièrement automatique pour les déclarations conformes. Il rappelle que la note cadre de campagne 2008 ainsi que toutes les informations utiles sur le sujet ont été transmises aux responsables de centre et sont consultables sur EOLE.

M. TRESCARTE acquiesce aux propos du Président relatifs à l'importance de cette mission. C'est la raison pour laquelle il souligne qu'il faut s'en donner les moyens. Or, les moyens en personnels ne sont pas donnés. Les agents font du travail de qualité, le faible nombre des erreurs en atteste. Quant à la réception en dehors des heures d'ouverture, la rémunération des agents sera prise sur les crédits de campagne et les autres n'auront donc plus rien. Il estime d'autre part qu'aucun agent ne voudra spontanément assurer cet horaire élargi, ne serait ce que par solidarité envers leurs collègues. L'année dernière la cagnotte pour la campagne IR avait été divisée en parts égales. Le SNADGI 43 défend cette solution. Il précise aussi que la lettre ouverte signée par tous les agents de l'IAD du CDI du Puy ne concerne pas uniquement l'objectif de saisie de 95% au 14 juillet, imposé par la DSF. Des sujets tels que l'insuffisance de moyens en personnel, les accusations infondées d'être à l'origine d'un Cx IR trop élevé.... Sans parler de leur installation particulièrement inadaptée. Par cette lettre tous les agents signifient bien leur ras le bol et leur véritable mal être. Il demande que cette lettre soit jointe au procès verbal.

Sur ce point précis, M. QUINTIN rappelle que si les instructions étaient appliquées, il faudrait restituer tous les crédits de campagne car jusqu'à présent aucune action n'entraîne strictement dans les prescriptions fixées par la note. Ces crédits doivent normalement servir à rémunérer des actions conduites en dehors des heures de service.

.....

M. COHADE demande dès lors des précisions sur les modalités de rémunération des agents participant à la campagne de réception. M. PERAUD précise que les crédits de campagne seront d'abord affectés au paiement des agents participant à la réception en dehors des horaires habituels. Le solde sera réparti en fonction des éléments fournis par les chefs de service entre les autres agents participant à la campagne DPR.

La note de présentation du dispositif de campagne suscite ensuite de nombreuses questions, remarques ou interrogations de la part des représentants des personnels.

M. TRESCARTE dénonce le fait que la direction ait décidé unilatéralement de positionner les réceptions dans les trésoreries, alors que les personnels du Trésor Public ne sont pas formés à cet exercice parfois très technique. Le Président répond que les réceptions en mairie sont chronophages alors que les services ont besoin des agents pendant la campagne. Il faut se recentrer sur ses missions, et amorcer la réception ou la délivrance de renseignements simples dans les trésoreries constitue un premier pas vers les accueils finances. Par ailleurs, le canal des trésoreries est parfaitement adapté pour recevoir notre public. M. COHADE insiste sur le fait que le sujet des réductions d'impôt est un sujet très technique qui exige une formation poussée.

M. TRESCARTE indique que s'agissant de la mise à jour IR/TH, il y aura un souci en raison du rapprochement CDI-CDIF car certains travaux devront être terminés au 23 avril alors que les agents doivent se partager entre stages et mises à jour régulières. M. QUINTIN répond que les travaux de mise à jour IR/TH peuvent être exécutés jusqu'à la fin août. La date du 23 avril concerne la taxe foncière (date dite D4).

M. TRESCARTE dénonce le toujours plus de travail avec toujours moins de moyens en personnel. Les agents attendent de pouvoir bénéficier d'un soutien plus actif de la part de leur encadrement. M. QUINTIN indique qu'il ira voir les agents sur leur lieu de travail pour discuter avec eux des difficultés.

M. TRESCARTE précise que lorsque les agents disent et écrivent qu'ils attendent un soutien plus actif de leur encadrement, ce n'est certainement pas du Directeur qu'ils parlent. A lui ils ne diront que peu de chose.

Mme ANDRE regrette que l'on retarde la réponse à l'usager sur les questions qui ne concernent pas la campagne IR. Cela ne va pas dans le sens de la qualité du service public. M. PELE indique que si un agent est disponible, rien n'empêche de répondre immédiatement.

M. TRESCARTE rappelle que les agents sont contre les cellules de réponses téléphoniques. M. QUINTIN précise qu'il ne s'agit pas d'une cellule, mais d'une organisation différente de l'accueil téléphonique pour mobiliser moins d'agents en même temps pour répondre au téléphone. De surcroît, il ne faut pas que ce soit toujours les mêmes.

Il s'agit d'éviter que tous les agents de l'IAD soient dérangés tout le temps par le téléphone et ne puissent donc pas effectuer leurs travaux de saisies. M. COHADE intervient pour souligner qu'il n'y a pas assez d'agents dans les petits services pour pouvoir s'organiser de cette manière.

Mme ANDRE demande si la participation des agents des ICE, FI, BDV sera assurée par des volontaires. Le Président répond par l'affirmative.

M. MAUREL demande qui va traiter les courriels SCoup. Pour leur traitement, les agents de la BDV, du PCE, de la direction et de l'ipdir seront mobilisés pour assurer les réponses. Pour M. TRESCARTE, il n'est pas normal que d'autres services compensent les réductions d'effectifs et le manque de moyens. Il espère qu'aucune pression ne sera faite en direction des agents qui ne souhaite pas participer à cette campagne.

.....

M. CIACHERA signale que les agents du pôle CE participent à la campagne de réception les jours d'absence des contrôleurs des secteurs mais qu'ils n'ont pas été conviés à la réunion de présentation des nouveautés. M. QUINTIN en prend note et regrette cet oubli.

Mme ANDRE demande si la participation des SIE se limitera bien à l'ouverture des enveloppes. M. QUINTIN répond que rien n'interdit de procéder également à la réception physique de premier niveau (orientation, imprimés).

M. CIACHERA rappelle que la campagne 2007 a été jugée longue et éprouvante. En 2008 les objectifs sont augmentés et la campagne est plus courte. A ces remarques, M. QUINTIN indique que dans l'objectif de traitement fixé à 95%, il y a les télédéclarants ainsi que la validation par téléphone.

M. COHADE souligne qu'il y a suffisamment de pression sur les agents sans qu'il soit nécessaire que les chefs de service en rajoutent.

IV- QUESTIONS DIVERSES

1 - Bilan de la journée JPO du 3 avril 2008

M. QUINTIN précise que les invités et plus spécialement les comptables ont été satisfaits des présentations faites lors de cette journée. La participation des agents du CDI pour la délivrance des explications et l'encadrement des enfants des écoles a permis un bon déroulement de l'opération.

M. TRESCARTE indique qu'une pétition à la suite de la journée JPO est en cours de signature. Il rappelle que plus de 90% des personnels du site étaient rassemblés à l'entrée de l'HDI pour accueillir les 2 responsables des directions, DSF et TPG. Il rappelle que la lecture d'une déclaration commune a été très appréciée et applaudie par les mêmes agents et par les invités, en l'occurrence les enfants et leur encadrement qui l'a même signalé. Il précise enfin que très peu d'agents, contrairement aux affirmations de la DSF, ont participé volontairement à cette JPO 2008. Cela étant, il est évident que les agents de secteurs ont normalement montré aux enfants la saisie d'une déclaration. A signaler aussi les restes conséquents de pâtisseries, suite au moindre engouement des visiteurs attendus....

A signaler la démarche civique des OS qui ont remis une petite adresse en direction des écoliers qui expliquait notre devise nationale « Liberté, Egalité, Fraternité »,

2 - Prime de fusion

Celle ci sera versée avec la paye du mois d'avril pour l'année 2008 et mensualisée à partir de l'année prochaine. A une demande de M. TRESCARTE sur la garantie individuelle du pouvoir d'achat, les heures supplémentaires et les 10 jours ARTT pour 2008, M. PERAUD indique qu'il n'a pas de précision à ce jour. Il en est de même sur la question de la possibilité de rachat d'un certain nombre de jours ARTT.

3 - Pôle de recouvrement forcé du Puy

M. TRESCARTE signale que les agents du pôle de recouvrement forcé s'inquiètent de leur devenir dans le cadre de la fusion et suite à plusieurs enquêtes d'un IP.

Le président précise que l'enquête faite actuellement par M. LOUCHE a pour objet de faire un bilan après 1 an et demi de fonctionnement du pôle.

Programmée dans un but pédagogique, la formation ultérieure des agents ne pourra qu'en être améliorée. Elle n'est aucunement liée avec la fusion DGI/CP.

.....

4 – Entretien-évaluation des agents berkaniens

M. CIACHERA demande des précisions sur l'entretien d'évaluation prévu pour les agents BERKANI. M. PERAUD indique qu'il a lieu tous les 3 ans et qu'il permet de faire un rappel sur les problèmes liés à la sécurité, la qualité du service. M. COHADE pose la question de la notation. M. PERAUD précise que les agents berkaniens ne sont pas notés.

M. TRESCARTE signale que les objectifs des Berkaniens sont aléatoires et parfois ne sont pas spécifiés clairement dans leur contrat. De ce fait il faudra rester très raisonnable dans leurs objectifs.

5 – Accueil à Yssingeaux

M. CIACHERA évoque le problème du standard à Yssingeaux et M. TRESCARTE celui du guichet accueil. Le président répond que les deux responsables de l'HDI d'Yssingeaux ont été mobilisés pour mener une réflexion sur l'organisation de l'accueil physique et téléphonique. Une étude concernant le seul SIE est en cours (démolition d'une cloison). Des travaux plus importants seront entrepris ultérieurement lors de la venue éventuelle des agents de la trésorerie.

6 – Agents notés et évalués

M. TRESCARTE s'interroge sur les écarts entre le nombre d'agents évalués (204) et celui des agents notés. Il demande d'autre part si les agents ayant fait leur demande de mise en retraite doivent aller à l'entretien pour rendre compte des objectifs de l'année N-1. M. PERAUD répond que cet écart n'est pas anormal compte tenu des règles applicables en matière d'évaluation (agents en congés maladie et agents partis à la retraite en N-1 ou partant à la retraite en N). Il s'engage à apporter les explications écrites plus précises hors CTPD aux représentants des personnels.

7 – Chauffage dans le local syndical

Mme ANDRE demande l'amélioration du chauffage dans le local syndical. M. PERAUD indique qu'il va faire intervenir une entreprise. Il est rappelé d'autre part que l'isolation phonique côté couloir est très mauvaise.

8 – Polyvalence des agents dans les services

M. COHADE s'étonne que l'on continue encore à empiler les réformes alors que les agents des SIE ne travaillent pas réellement en commun encore aujourd'hui, et ce n'est pas totalement le fait des agents.

M. QUINTIN indique que certes certains chefs de service ont parfois préféré maintenir les équipes en place en privilégiant certaines missions. Toutefois, certains agents n'ont pas non plus la volonté de procéder à une extension de compétence. Il précise qu'il regrette profondément cette situation et mettra en place des actions en vue d'améliorer les conditions de travail en équipe dans les SIE.

9 – Equipe de travail et encadrement

M. TRESCARTE demande qui bonifie l'équipe : le chef de service ou les agents. Pour M. QUINTIN, le chef de service a un rôle important à jouer dans le fonctionnement de l'équipe. Il faut également que les membres de l'équipe soient d'accord pour travailler ensemble.

M. TRESCARTE approuve cette analyse, car c'est toujours le chef de service qui pourra bonifier une équipe et non l'inverse.

10 – Réunions au Puy en Velay le matin

.....

1. M. TRESCARTE demande que les agents d'Yssingeaux où de Brioude puissent bénéficier d'un temps de trajet comptabilisé à leur compteur horaire lorsqu'ils viennent en stage au Puy.

M. QUINTIN répond qu'il évoquera cette question avec les chefs de service.

11 – Stationnement à l'HDI de Brioude

M. COHADE évoque le problème de la circulation et du stationnement aux alentours du CDI de BRIOUDE. Le Président indique que l'achat de panneaux de signalisation est prévu ainsi que la matérialisation des emplacements. S'agissant du stationnement sur le trottoir pour les usagers, il prendra l'attache de la mairie.

12 – Déménagement de la DSF dans les locaux de la trésorerie

M. TRESCARTE demande où en est la réflexion sur le déménagement des services de la Direction à la TG. M. QUINTIN indique que l'étude de faisabilité est en cours ; elle repose sur le mesurage des surfaces disponibles de la TG permettant d'accueillir les agents de la DSF concernés.

13 – Recrutement agent handicapé

M. TRESCARTE désire savoir si le recrutement d'un agent « handicapé » a été effectué. M. PERAUD répond par l'affirmative en précisant qu'il s'agit d'un agent B, invité à suivre la formation à l'ENI avant de prendre son poste à Yssingeaux.

14 – Questionnaire sur les conditions de travail

M. TRESCARTE évoque le questionnaire national sur les conditions de travail et demande s'il ne serait pas possible de faire une enquête similaire au plan départemental pour coller au plus près à la réalité. M. QUINTIN souligne que 108 réponses ont été apportées en ce qui concerne la DSF 43 et que le résultat une fois connu sera communiqué et servira de base de réflexion pour améliorer la situation. Il n'est donc pas favorable à ce que la DSF se lance dans la confection d'un questionnaire car elle ne dispose pas de temps pour le faire et de surcroît, cela fera double emploi avec ce qui a déjà été fait.

15- FRANCE DOMAINE

M. TRESCARTE demande si nos collègues des Domaines transférés début 2007 à la Trésorerie y sont toujours ? Nous avons beaucoup d'inquiétudes concernant le devenir de leur mission et le leur bien sûr.

M. QUINTIN répond que les agents du Domaine assurent toujours leurs missions dans les locaux de la TG.

16- Temps partiel

M. TRESCARTE demande des précisions sur les délais pour déposer un temps partiel, est-ce toujours 2 mois ? ou bien est-ce passé à 3 mois ?

M. PERAUD répond que le délai est toujours fixé à 2 mois. Il précise toutefois que les agents peuvent demander une modification de leur autorisation d'exercice à temps partiel (quotité et/ou mode, et/ou modalités d'organisation) sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois (cf. PBO C-2-95).

L'ordre du jour étant épuisé, le Président remercie les participants et lève la séance à 18 heures .

.....

* *

*

Le Président,

La Secrétaire,

Gérald QUINTIN

Joëlle GUILLAUME

Le Secrétaire-Adjoint

Serge COHADE



Monsieur le Président,

Les représentants des personnels du **SNADGI-CGT 43** ont crû comprendre que vous jugiez notre dernière déclaration liminaire un peu longue. Vous avez raison cela demande beaucoup de travail. Toutefois sachez que ce travail, même s'il n'est pas souhaité par tous et encore moins reconnu, demande un investissement certain, pour ne pas dire méritoire.

Très à l'écoute de tous vos propos et attentifs à vos écrits, nous aussi, nous nous félicitons que les conditions de travail des agents dont vous avez la charge, soient une de vos priorités, annoncées aussi très clairement par le Président de notre CHS-DI. Est ce une coïncidence, notre Ministre M. Woerth en fait une priorité et le Ministre du travail M. Bertrand a même été, dernièrement, le destinataire d'une étude sur le sujet.

Cela nous comble de bonheur. En effet, M. le Président, c'est un sujet central de nos interventions. Vous pourrez le vérifier sur de nombreux procès verbaux des CTPD ou des CHS. Jusqu'ici, il faut le reconnaître nos différents interlocuteurs faisaient, trop souvent, preuve d'un autisme manifeste. Certains disent même que c'est tout simplement de la mauvaise foi. Votre prédécesseur, par exemple, n'hésitait pas à nous dire que lorsqu'il passait dans les services il ne voyait et n'entendait que des agents serins. Belle musique vous en conviendrez.

Pourtant, la mise en place d'un rapprochement récent nous a obligés à intervenir fermement auprès de notre directeur. En effet, malgré notre opposition farouche à la mise en place de cette réforme dans des conditions très difficiles, en terme de gestion des personnels, de conditions de travail et matériellement, notre DSF a voulu absolument sa mise en place dès le 21 janvier, confondant manifestement vitesse et précipitation.

Aujourd'hui nous voulons insister sur les conditions de travail. Elles sont tout simplement limites pour une grande majorité des agents des nouveaux secteurs accueil-gestion **qui subissent en même temps le rapprochement CDI/CDIF**. C'est une réalité et ce n'est pas votre passage dans ce service peu après notre intervention qui a changé quoi que ce soit. **Alors que penser** de vos propos lorsque vous dites, tranquillement, que vous n'avez pas « **senti le vent de la panique** » même si vous reconnaissez que cela peut être dur pour certains, surtout issus du CDIF !!

Cela nous semble un peu léger de la part d'un responsable qui déclare clairement qu'il est spécialiste des questions de stress lors d'un récent CHS et qui affirme en temps que Directeur ou Président de CTPD que la question du « bien être des agents » est pour lui centrale.

Que faut-il penser de ce grand écart entre des déclarations et des écrits clairs et la réalité du terrain ? Sans être grands devins, nous pouvons vous affirmer que cela risque d'être pire, tantôt...

Vous n'ignorez pas que donner un "sens" à une difficulté rencontrée dans le travail la rend toujours moins pénible. Une contrainte sera d'autant plus acceptée qu'elle fait partie du travail normal, qu'elle permet d'atteindre un objectif valorisé et valorisant.....

Vous n'ignorez pas que 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, sans parler d'une possible désorganisation liée aux difficultés d'adaptation.

Dans ces conditions il faudrait avoir les moyens de donner un sens acceptable au travail. **La souffrance au travail** n'est plus seulement le problème du médecin du travail, mais aussi celui des directions des ressources humaines, qui... peuvent stresser à leur tour ! Alors pourquoi pas, pour améliorer le climat dans les services, envisager des plans de convivialité, comme chez **Renault**, concerné au premier chef par ces problèmes et parfois cité comme exemple où les salariés sont, soit disant, si fiers d'y travailler. Pourquoi pas prévoir au menu: un déjeuner obligatoire entre collègues. Le rêve serait, ici, un séminaire à Chomelix. Le dernier a permis la signature d'une Charte de bonne conduite mémorable, mais secret défense.

Une fois n'est pas coutume nous ne résistons pas à citer, en prime, une petite pensée sur ce sujet d'un de nos grands écrivains, Jean de La Bruyère :

"Les postes éminents rendent les hommes grands encore plus grands, et les hommes petits encore plus petits". Cela peut facilement se vérifier à tous les niveaux...

Vous n'ignorez probablement pas que notre administration va missionner la MEL pour faire une **analyse approfondie sur la mise en place de CDI/CDIF**. Le rapport demandé sortira avant la fin de l'année et sera, pour une fois, **discuté avec les syndicats à la demande du SNADGI-CGT**. A l'évidence, la **Direction Générale** se méfie de plus en plus des remontées des **DSF locales**, toujours promptes à donner une vision idyllique des services en général et de **CDI/CDIF** en particulier. Le même phénomène se vérifie en local entre les responsables de service et vous même. Est ce normal ? Un déroulement de carrière harmonieux souffrirait-il d'une publicité de la réalité du terrain, faisant fi de la souffrance des agents de base.

Aujourd'hui, grâce entre autre au **grand mérite** de l'entretien d'évaluation dans le cadre de la notation, c'est le **règne de plus en plus fréquent du chacun pour soi**, dans **un climat de méfiance et de rivalité accrues**. En êtes-vous conscient ?

Encore une fois, M. le Président, nous sommes dans l'obligation de vous informer que trop d'agents de votre direction sont placés « de force » dans des conditions inacceptables aussi bien matériellement que moralement.

Un autre sujet doit actuellement vous interpellier. Un projet de loi va être soumis rapidement à nos parlementaires. Il traite de la **mobilité des agents de l'Etat**. Que du bonheur...

Alors que **le Ministre Woerth endormait les syndicats** dans de longues discussions sur la **fusion DGI/DGCP**, il concoctait un projet de loi qui remet en cause nos statuts et nos garanties collectives.

Monsieur Woerth, **Ministre de la Fonction Publique**, a aussi transmis aux fédérations de fonctionnaires ce projet de loi et les décrets d'accompagnement.

Ces textes ont été avalisés le 19 mars, par le conseil supérieur de la Fonction Publique et par le Conseil des Ministres le 9 Avril. Cela va donc très vite.

Monsieur Woerth a tenté de faire croire aux agents des Impôts et du Trésor qu'ils auraient le maintien des règles de gestion DGI et CP durant une phase transitoire, CF son discours sur la gestion des personnels fusionnés. **Il a promis** le maintien à résidence. Mais, demain quels textes vont s'appliquer, alors que la loi qu'il veut faire passer ce printemps est la remise en cause totale de toutes nos garanties... N'est-ce pas un double langage ?

Que dit ce projet de loi ? Quelques exemples.

L'article 7 «sur le développement des mobilités» crée une situation nouvelle qui peut s'appliquer au fonctionnaire **«dont l'emploi a été supprimé ou modifié de façon substantielle»**.

En clair, cela concernera l'agent dont le poste a été supprimé et qui n'a pas trouvé d'autre poste en application des règles habituelles de mutation. **Ce sera le cas de milliers d'agents en surnombre dans le cadre des restructurations liées à la fusion.**

*« Le fonctionnaire bénéficiant d'une réorientation professionnelle n'exerce plus ses fonctions dans le service où il se trouvait affecté. Toutefois, il demeure dans son corps d'origine et continue de percevoir son traitement ... La réorientation est prononcée pour une durée maximale de deux ans. **Au terme de cette période**, et à condition que l'administration ait accompli toute diligence utile pour favoriser la réorientation professionnelle du fonctionnaire, **celui-ci peut être placé d'office en disponibilité ! !***

Or, en disponibilité on n'est plus payé. Il s'agit ni plus ni moins que d'une **remise en cause de la garantie de l'emploi**. Vous pouvez devenir fonctionnaire non payé ! Quel progrès...

C'est la mise en place de plans sociaux pour l'administration.

« L'administration définit avec le fonctionnaire placé en réorientation professionnelle un projet personnalisé d'évolution professionnelle ayant pour objet :

1° de favoriser sa réaffectation sur un emploi correspondant à son grade dans son service ou dans une autre administration ;

2° d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ;

3° d'accéder à un emploi dans le secteur privé. Les actions et moyens engagés dans le cadre du projet personnalisé d'évolution professionnelle ainsi que les obligations mutuelles entre l'intéressé et son administration sont précisées par voie de convention.

Dans cette situation, le fonctionnaire peut être appelé à accomplir des missions temporaires pour le compte de son administration ou d'une autre administration.

Si au bout de 2 ans vous n'avez pas accepté ce que l'on vous impose vous ne serez plus payé !

Un exemple concret facile à comprendre. Lors de la mise en place des **DLU**, un des deux responsables actuels, **le DSF ou le TPG** va devenir le **grand chef local**. Imaginons que le « **laissé pour compte** » soit réorienté pour une période de 2 ans. Au bout il s'avère que l'administration décide de le mettre en disponibilité d'office. Que se passe-t-il ? Ce dernier sera toujours fonctionnaire, mais sans rémunération, **au chômage quoi**. A moins que le privé ne l'attire.... C'est quand même un peu tard pour y faire carrière d'autant que là les requins sont encore plus voraces. C'est 3 rangées de dents minimum. Evidemment il pourra toujours se tourner vers le **SNADGI-CGT**, car là sera probablement son intérêt. Alors aujourd'hui, même si vous ne croyez pas à cette éventualité, croyez vous vraiment qu'elle puisse être agréable pour la très grande majorité des personnes que vous êtes censé conseiller, protéger, guider ?

L'article 8 indique que « *lorsque les besoins du service le justifient, les fonctionnaires de l'Etat peuvent, avec leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.* ».

En clair, fonctionnaire d'Etat et commis à la ville ... et pourquoi pas brancardier la semaine d'après.

On imagine le chantage auquel peut donner lieu ce dispositif : si vous n'acceptez pas de changer de résidence, vu qu'il n'y a plus de poste pour vous, vous devrez accepter un temps partiel à la ville ou à l'hôpital.

Aujourd'hui, le statut interdit ce cumul d'emplois. Notre statut ne nous donne vocation à occuper que des emplois de la DGI, hormis la procédure du détachement qui est temporaire.

Mais le gouvernement veut faire sauter les obstacles statutaires à la mobilité. C'est ainsi qu'un des projets de décret stipule que les fonctionnaires peuvent exercer les fonctions afférentes à leur grade dans les services d'autres départements ministériels sur la base d'une simple affectation et que le projet de loi prévoit la possibilité d'intégration directe du fonctionnaire dans la fonction publique territoriale ou hospitalière.

Quant aux projets de décrets, ils définissent l'accompagnement social de la mobilité

Un projet instaure une prime de restructuration pour les fonctionnaires « **mutés ou déplacés dans le cadre de la restructuration de leur service** ». Le même projet attribue une allocation d'aide à la mobilité du conjoint qui a dû abandonner son emploi suite à la mutation ou au déplacement du fonctionnaire dont le service a été restructuré.

Un autre projet de décret institue une indemnité de départ volontaire de la fonction publique d'Etat pour les fonctionnaires des services restructurés. Son montant maximal est fixé à deux ans de rémunération.

Cette loi et ces décrets, s'ils devaient être adoptés, instaureraient une véritable flexibilité de l'emploi dans la fonction publique et remettraient en cause des garanties statutaires fondamentales, à commencer par la garantie de l'emploi. Ils sont le complément du plan de suppression de postes sans précédent que le gouvernement veut faire passer dans le cadre de son budget pluriannuel 2009-2011, à hauteur de 100 à 200.000 suppressions de postes dans la fonction publique d'Etat, dont 30 000 à la DGFP.

La fusion DGI-CP c'est la fusion des deux administrations centrales avec à la clef des centaines de suppressions d'emplois, c'est la fusion des directions départementales des deux administrations. c'est la fusion des services avec la constitution des **SIP** et la constitution des pôles de recouvrement complexes qui sont appelés à regrouper le recouvrement dit complexe des particuliers et des professionnels.

Avec cette fusion des services (sans même parler de CDI-CDIF), ce sont des restructurations d'une ampleur inégalée. C'est sans doute pourquoi M. Woerth a annoncé pour nous un régime de « faveurs » dans le cadre de la fusion : au minimum le non remplacement de 58% des départs à la retraite.

Le fait est que la fusion DGI-CP prépare un plan de suppression de postes de très grande ampleur, auquel vous allez participer.

Nous qui voyons tous les jours, sur le terrain, les difficultés que génèrent les restructurations, fusions, rapprochements, transferts, voire externalisations, nous savons ce que portent en lui ce projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires. Nul doute que vous même en soyez conscient, comme probablement la plupart de vos collaborateurs proches. Certains d'ailleurs n'ont pas caché leurs inquiétudes, pour ne pas

dire plus. Où est la frontière entre loyauté et soumission....

Dites nous, M. le Président, si vous serez content d'appliquer sans état d'âme ce projet devenu Loi. Il fera l'objet d'un débat à l'assemblée nationale le 17 avril prochain dans le cadre des discussions sur la **Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP)**. Cette **RGPP** vient tout juste d'être présentée, le 4 Avril, par notre Président. Le conseil des Ministre du 9 Avril en a précisé certains axes.

Elle comporte, entre autre, une proposition précise nous concernant : la **transformation en agence des Impôts et en agence de gestion des comptes publics**.

Nous vous informons clairement que la très grande majorité des agents sont légitimement très inquiets de cette attaque frontale contre nos statuts. Demain tous les postes pourront être offerts au privé et comme en Italie, un des modèles actuels, c'est d'abord les postes de commandements qui seront occupés par des personnes formatées au dogme libéral de la performance, générée par la **productivité** et le **rendement** et mesurée à coup d'**indicateurs**. Si vous en avez le temps lisez les 166 mesures annoncées et attardez vous particulièrement sur le chapitre « **CHANTIER DE MODERNISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES** ». Là, il n'y a que du bonheur pour tout fonctionnaire qui se respecte. Sans en dresser une liste exhaustive voilà quelques orientations que vous allez être obligé de nous imposer. En commençant par les cadres, vous ne serez plus le seul à être largement rémunéré par rapport à vos résultats. Toute la hiérarchie devra passer un contrat et surtout s'y tenir. Dans ce contexte la **charte de l'encadrement** trouvera l'occasion de prouver toute son utilité. Sur ce premier point nous espérons que ces collègues feront preuve de solidarité entre eux, sinon ça promet. Une précision importante, le recrutement pour les postes de commandement pourra être ouvert au privé.... Pour une durée délimitée et avec des objectifs précis. Des « **agences** » pourront être créées pour des durées allant jusqu'à 5 ans, avec obligation de résultats. Que du bonheur on vous l'avait dit. **Un nouveau droit effectif est créé pour les fonctionnaires**, celui de la **mobilité (2*)**. Plus d'entraves liées au statut. Un agent pourra librement migrer vers un autre emploi avec, cerise sur le gâteau, la création d'une indemnité de départ volontaire ! ! ! La publication des décrets est attendue en Avril 2008. Une autre mesure attendue est celle qui concerne le **développement de la culture du résultat** et le suivi individualisé des agents. On y apprend, **l'extension aux cadres de la rémunération en fonction des résultats, la mise en place d'entretiens et de bilans de carrière, la généralisation des cellules de conseil en carrière**.

Un décret a été publié pour permettre aux ministères de remplacer la notation des fonctionnaires par un **VERITABLE entretien professionnel**. Là cela nous pose un problème, car faudrait-il penser que les entretiens professionnels actuels ne seraient que des faux. Nous avons donc encore une fois raison d'appeler au boycott de ce pseudo dialogue marqué trop souvent du sceau de l'intimidation. Alors, Monsieur le Président, que sera demain à tous les étages. En libre service, les indicateurs guideront-ils le bon agent dans la bonne direction gage pour lui d'être certain d'un rendement et d'une productivité faisant honneur à sa performance.

Actuellement on tente de faire croire au travers de cette **RGPP** que l'amaigrissement drastique de la **Fonction Publique** servirait à combler entre autre l'abyssal déficit de notre pays. Cela pourtant se traduira inmanquablement par un repli de l'action publique. Moins de services publics, notamment en milieu rural, dégradation des conditions de travail et du pouvoir d'achat des fonctionnaires sur fond de suppressions de postes, tels sont les principaux effets de ce repli général dont les usagers sont les premiers à pâtir. Il n'y a en effet qu'à voir les réactions, au demeurant parfaitement légitimes, des populations concernées par une fermeture d'une école là, ou d'une maternité ici, sans parler des nombreuses trésoreries rurales.

Pendant ce temps, **le 21 août 2007 (TEPA, loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, 1*)**, un « **paquet fiscal** » a été offert surtout aux plus nantis de notre pays, vous le savez très bien. Il s'élève à environ **15 milliards d'euros sur 3 ans**. Foin de la dette et du pouvoir d'achat des agents de l'Etat, les caisses étant vides ! ! ! Pourtant un plan de **relance**, et non de rigueur, commence à se mettre en place. La **RGPP** en fait partie. Croyez, Monsieur le Président, qu'il y a des logiques que nous avons beaucoup de mal à comprendre et nous ne le faisons pas exprès. A moins qu'il faille penser qu'il y a les biens nés et les autres qui manquent cruellement de solidarité, pour ces derniers bien sûr. Peut-être allez vous éclairer notre faible lanterne en la matière.

Pendant ce temps nous apprenons que des syndicats sont de grands consommateurs de valises pour fluidifier les relations sociales et venir en aide aux entreprises qui sont mises à mal par l'appel à la grève

d'autres syndicats.... Sur ce sujet, peut être aurez vous une opinion. A une époque où la déontologie est mise en avant pour rappeler fermement leurs devoirs à tous les agents, il serait curieux que notre administration ferme les yeux sur de telles pratiques dignes de bandits de grands chemins.

En 2005 tous les salariés ont été contraints à faire preuve de solidarité envers nos glorieux aînés. Cela faisait suite à une canicule hors du commun de l'été précédent. A l'époque beaucoup avaient crié au scandale, certains même avaient parlé de racket. Nous en faisons parti. Pourquoi, tout simplement parce que seuls les salariés étaient appelés, une fois de plus, à cracher au bassinet de la solidarité. Question équité et justice c'était un peu juste. Ce fameux jour avait été fixé d'autorité, le lundi de Pentecôte et pour la petite histoire même les scolaires, dès la maternelle, étaient soumis à cette obligation, les obligeant de fait à sécher les cours cette année là ! !

Nous avons dénoncé fermement toute cette comédie. Curieusement l'année suivante nos chérubins n'étaient plus concernés par ce fameux Lundi « de solidarité » (3*). Des solutions de solidarité diverses et souvent bâtarde étaient adoptées par chacun. Chez nous c'est la solution d'un jour de moins d'ARTT qui a été choisie. Cela a l'avantage de plomber un peu plus les 35 h, que nous n'avons jamais connus

. Suite et fin de cette pantomime, nos législateurs, les mêmes qu'en 2005, viennent de remettre le **Lundi de Pentecôte férié**.

Conclusion : le ridicule ne tue pas, c'est une évidence et encore une fois nous avons raison de dénoncer ce passage en force imposé aux seuls salariés et là ça n'a pas changé.

1*-TEPA

-La loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a été publiée au Journal officiel du mercredi 22 août 2007.

Elle prévoit une exonération d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires et complémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail. Cette exonération s'applique à la rémunération horaire normale et à la majoration salariale. Une réduction des cotisations salariales de sécurité sociale est également prévue pour les heures supplémentaires travaillées.

Le texte prévoit par ailleurs d'autres mesures fiscales :

- la somme globale d'impôts directs payée par le contribuable ne peut, en aucun cas, dépasser le plafond de 50% de ses revenus ;
- l'impôt de solidarité sur la fortune est réduit en cas d'investissements dans les PME ou en cas de dons au profit d'organismes d'intérêt général agissant dans la recherche, l'enseignement supérieur ou l'insertion par l'activité économique ;
- un crédit d'impôt est instauré sur les intérêts des nouveaux emprunts souscrits pour l'achat ou la construction d'une résidence principale. Il est plafonné à 3 750 euros pour une personne seule, 7 500 euros pour un couple et majoré de 500 euros par personne à charge ;
- les salariés de moins de 25 ans qui travaillent pour financer leurs études bénéficient également d'une exonération d'impôt sur le revenu, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC ;
- la suppression des frais de succession pour le conjoint survivant ou le partenaire pacsé.
- L'expérimentation du revenu de solidarité active (RSA) est renforcée. Ce revenu, qui s'adresse aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé (API) qui reprennent un emploi, cherchent à augmenter leurs ressources afin d'atteindre un revenu garanti qui compense la perte financière issue de l'arrêt des versements des minima sociaux.

2*- Mobilité

Le texte énumère d'abord des dispositions visant à **supprimer les obstacles juridiques et statutaires à la mobilité des fonctionnaires** : simplification et systématisation des possibilités de détachement et d'intégration des fonctionnaires dans des corps et emplois appartenant à la même catégorie, possibilité d'intégrer directement un autre corps lorsque les conditions pour y être détachés sont remplies, maintien des avantages acquis dans le cadre des différents emplois occupés pendant la mobilité.

Des dispositions visant à assurer la continuité du service tout en permettant son adaptation sont prévues : **possibilité de recourir au remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent par un agent contractuel ainsi que de recourir à l'intérim dans les 3 fonctions publiques (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière)** et plus seulement dans les

hôpitaux, élargissement des **possibilités de cumul d'emplois à temps partiel**, aides à la réorientation professionnelle des fonctionnaires dont les services sont réorganisés.

Différents outils financiers visent à encourager l'**utilisation du droit à la mobilité** ou à **faciliter la mobilité obligée** : maintien du plafond indemnitaire des agents contraints à la mobilité du fait d'une réorganisation lorsqu'il est plus favorable que celui du nouvel emploi, création de primes (fixées par décret) pour les agents mutés du fait de réorganisations de services, création d'une indemnité de départ volontaire.

3*-Journée de solidarité

Il est prévu de maintenir le principe d'une journée de solidarité tout en donnant "entière liberté" aux partenaires sociaux au sein de l'entreprise, ou à défaut au niveau de la branche, pour fixer les modalités d'application les plus adaptées aux besoins de l'entreprise (travail d'un jour férié autre que le 1er mai, **suppression d'une journée de réduction du temps de travail**, etc.).

Le texte définitif de la proposition de loi a été adopté le 9 avril 2008.

Conseil de modernisation des politiques publiques

Nicolas Sarkozy a présidé le 12 décembre le Conseil de modernisation des politiques publiques, qui rassemble tous les ministres, et a tracé les premières grandes lignes d'une modernisation de l'Etat. Baptisée Révision générale des politiques publiques (RGPP), cette réforme de l'Etat sur cinq ans mobilise l'ensemble des ministères

Extraits du Conseil de modernisation des politiques publiques du Mercredi 12 décembre 2007

Amélioration de l'accueil dans les services publics (p. 35)

- Extension des garanties données au public sur la qualité de l'accueil : application systématique des 18 engagements de service et de suivi de l'accueil à toutes les administrations d'Etat (référentiel Marianne)
- Amélioration de l'accueil physique des administrations : élargissement des horaires d'ouverture des guichets en fonction des attentes locales des usagers et mise en place de plages horaires de rendez-vous pour tous les services accueillant du public afin de réduire les temps d'attente aux guichets
- Amélioration de l'efficacité de l'accueil téléphonique des administrations : mise en place dans chaque ministère d'un accueil téléphonique de qualité, élargissement des horaires d'ouverture du centre d'appel généraliste « 39-39 » (8h00 à 20h00 du lundi au vendredi et les samedis de 9h00 à 18h00), extension des services offerts par le 39-39 et limitation du coût d'appel vers les administrations au coût d'un appel local
- L'accueil physique et téléphonique de chacun des ministères fera l'objet d'une évaluation extérieure par un tiers, qui sera publiée annuellement.
- Renforcement de l'administration électronique : création d'un portail internet unique de renseignement administratif et d'accès aux téléprocédures, adoption d'une charte ergonomique unique pour tous les services en ligne, mise en place de l'accusé de réception électronique à toute demande formulée par courriel

Mesures envisagées ? (p. 105)

Une première série de mesures permettra de créer, pour chaque fonctionnaire, un **droit effectif à la mobilité** :

- l'administration ne pourra plus s'opposer au départ d'un agent vers un autre emploi, dans une autre administration ou dans le secteur privé, sous la seule réserve du respect d'un préavis ;

- un fonctionnaire ne rencontrera **plus d'entraves liées à son statut** pour exercer des missions de niveau comparable aux siennes ;
- un fonctionnaire exerçant ses missions dans un autre corps que le sien aura systématiquement **le droit d'y être intégré**, après plusieurs années de service ;
- des **primes encourageant la mobilité ou accompagnant la réorganisation des services** seront créées pour **favoriser les mobilités géographiques et les reconversions professionnelles** ;

- **les fonctionnaires qui souhaiteront quitter l'administration** pour un projet professionnel dans le secteur privé pourront disposer d'une **indemnité de départ volontaire**.

D'autres mesures permettront de développer le **suivi individualisé des agents** et de diffuser la **culture du résultat** au sein de l'administration :

1) **à partir de 2008**, la plupart des **fonctionnaires de l'État ne seront plus notés mais évalués sur la base d'un entretien professionnel**. Un texte a été publié le 17 septembre 2007 à cet effet ;

2) des **entretiens et des bilans de carrière** pour les agents justifiant de plusieurs années de service effectif seront systématisés ainsi que les **cellules de conseil en carrière** ;

3) la **rémunération en fonction de l'atteinte des résultats**, qui existe depuis 2006 pour les directeurs d'administration centrale, sera progressivement étendue, en **2008**, à **tous les cadres**. L'extension pourra d'abord concerner certaines catégories de cadres (chefs de services centraux et départementaux, sous-directeurs...). Parallèlement, des **dispositifs d'intéressement de tous les agents aux gains de productivité** seront développés

L'amélioration de l'accueil dans les services publics (p.115)

L'amélioration de la qualité de l'accueil (orientation des demandes, assurance d'une réponse adaptée, délais d'attente raisonnables...), de **l'accès des administrations** et de leur disponibilité constitue une attente prioritaire des usagers des services publics.

Un certain nombre de dispositions ont déjà été adoptées ces dernières années telles que la charte Marianne de l'accueil du public, le développement de services administratifs en ligne disponibles 24h/24 ou encore la mise en œuvre de plateformes téléphoniques de renseignement accessibles sur des plages horaires élargies. Pourtant, ces initiatives ont été **conduites de manière dispersée avec des résultats peu probants pour les usagers**.

Il convient aujourd'hui de conduire une politique de l'accueil des services publics de manière coordonnée en utilisant au mieux la complémentarité des différents canaux de communication : guichet physique, téléphone, Internet.

Pourquoi changer ?

La qualité du service rendu, la rapidité des réponses de l'administration, la simplicité des démarches à accomplir, la possibilité de **contacts directs avec l'agent public qui traite son dossier**, l'utilisation d'internet pour remplir une démarche et des moyens de communication à distance attestent des exigences nouvelles des usagers.

Les administrations recevant du public doivent répondre à l'évolution de ces attentes.

Quelles sont les orientations de la réforme ?

La réforme vise, d'une part, **l'engagement sur la qualité de l'accueil des services publics** et, d'autre part, l'amélioration des services rendus.

Quelles sont les premières décisions adoptées ?

Les demandes étant multiformes selon le type d'usager, la nature de la démarche à accomplir, les circonstances ou encore l'environnement géographique, les décisions adoptées sont les suivantes :

- **extension des garanties données au public sur la qualité de l'accueil** :

o application systématique des 18 engagements de service et de suivi de l'accueil à toutes les administrations d'État (référentiel **Marianne**). Le respect de ces engagements de service pourra être audité par un organisme tiers,

o réalisation d'une enquête « **usager mystère** » annuelle. Les résultats de cette enquête seront détaillés par service et rendus publics.

- amélioration de l'accueil physique des administrations :

o **élargissement des horaires d'ouverture des guichets en fonction des attentes locales des usagers (soit le samedi matin, soit le temps du midi ou encore le soir jusqu'à 19h ou 20h)**,

o mise en place de plages horaires de rendez-vous pour tous les services accueillant du public afin de réduire les temps d'attente aux guichets ;

- amélioration de l'efficacité de l'accueil téléphonique des administrations :

o mise en place dans chaque ministère d'un accueil téléphonique de qualité, audité tous les ans par un organisme tiers (sur le modèle de l'administration fiscale),

o élargissement des horaires d'ouverture du centre d'appel généraliste « 39-39 » (8h00 à 20h00 du lundi au vendredi et les samedis de 9h00 à 18h00),

o extension des services offerts par le 39-39 (notamment la vérification avec l'utilisateur de la complétude d'un dossier : formulaire et pièces justificatives),

o limitation du coût d'appel vers les administrations au coût d'un appel local.

- renforcement de l'administration électronique :

o création d'un portail internet unique de renseignement administratif et d'accès aux téléprocédures,

o adoption d'une charte ergonomique unique pour tous les services en ligne afin d'en améliorer l'usage,

o mise en place de l'accusé de réception électronique à toute demande formulée par courriel.

Quel est le calendrier de mise en oeuvre ?

La mise en oeuvre de ces dispositions est prévue de manière graduelle, pour les différents réseaux d'ici à 2011. Elles devront s'appliquer à terme à l'ensemble des administrations recevant du public.

D'autres mesures permettant d'améliorer l'accueil et l'accès des services publics seront étudiées pour le prochain conseil de modernisation des politiques publiques : le déploiement de relais de services publics en milieu rural, le lancement de nouvelles téléprocédures ou encore le suivi sur internet de l'état d'avancement du traitement des dossiers administratifs.

La réforme de la chaîne des pensions (p.119)

Pourquoi changer ?

Le traitement des pensions reste trop éclaté, car il fait intervenir trois maillons insuffisamment coordonnés :

- des services ministériels, qui collectent l'information et établissent le dossier de liquidation pour les agents de leur ministère ;

- le service des pensions, dépendant du ministère des comptes, qui contrôle l'exactitude des données et gère le calcul ;

- des centres régionaux de pensions, placé au sein de la direction générale de la comptabilité publique, qui assurent le versement et le suivi de la pension (changements d'adresse bancaire, revalorisation).

Au total, près de 2 700 emplois équivalent temps plein (de l'ordre de 3 000 agents) sont chargés de ces opérations, avec une fragmentation du travail, qui génère des délais dans les processus de liquidation, au détriment des retraités et futurs retraités, qui en sont les utilisateurs.

Quelles sont les orientations de la réforme ?

L'ensemble du traitement en amont de la pension doit être rationalisé. Les services ministériels devront être supprimés dans le cadre de la constitution du compte individuel retraite de chaque fonctionnaire : ce compte réunira les éléments de carrière nécessaires à l'information du fonctionnaire et à la liquidation de sa retraite. Le service rendu pour les fonctionnaires sera doublement amélioré :

- par une **connaissance de leurs droits à retraite** au fur et à mesure de leur carrière (seulement à 58 ans aujourd'hui), en plus de la réception automatique d'état de carrière **tous les 5 ans à compter de 30 ans** (obligation du droit à l'information) ;

- par la mise en place de centres d'appel téléphoniques et internet par lesquels, les fonctionnaires retraités et actifs pourront obtenir des renseignements à caractère général ou sur leur dossier personnel.

À terme, une mise à jour automatique devra être alimentée par les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) des ministères. Ceci correspondra au modèle en vigueur dans le secteur privé, où les déclarations retraites sont issues du logiciel RH/paie, pour éviter les incohérences. Ainsi, un processus unique et industrialisé de la liquidation des pensions sera en place.

Les **gains induits** représentent de l'ordre de **1 200 ETP**, portés à **plus de 1 800 ETP en cas de suppression des transferts de trimestres entre régimes** (validations de service rétroactives).

Quel est le calendrier de mise en oeuvre ?

Le service des pensions pourra réaliser directement la liquidation sur la base d'un processus industriel et pour tous les agents à compter de **2010-2011**.

La suppression progressive des services ministériels d'ici 2010-2011 implique d'engager une **action, dès 2008**, sur la réaffectation fonctionnelle des personnels concernés. **Parallèlement, le service des pensions et les centres régionaux des pensions doivent être réunis dans une entité unique, soit au sein de l'Etat (SCN), soit sous forme de caisse de retraite de l'État.**