

DIRECTION GENERALE DES FINANCES PUBLIQUES

-----

DIRECTION DES SERVICES FISCAUX  
DE LA HAUTE-LOIRE

**COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DEPARTEMENTAL**

**Procès-verbal de la séance du 20 novembre 2009**

ORDRE du JOUR

- ❶ Approbation des procès verbaux des séances des 22 avril et 3 juillet 2009
- ❷ Bilan du rapprochement CDI/CDIF au Puy
- ❸ Bilan de la mise en place des cellules CSP
- ❹ Plans des SIP du Puy et Yssingeaux
- 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.

MM. CIACHERA et COHADE, Contrôleurs principaux représentant le SNUI.

Mme RANC, suppléante et Mme MEKHALDI, experte désignée par le SNUI assistent également à la séance.

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

Le Président constate que le quorum requis est atteint pour cette 2<sup>ème</sup> convocation du CTPD et que celui-ci peut se tenir valablement.

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

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

En réponse, le président rejette l'argument selon lequel le service public pâtirait du rapprochement CDI/CDIF. Il fait valoir qu'au contraire, les usagers relevant du CDI d'Yssingeaux n'auront plus à se déplacer au chef lieu. Il ajoute que les agents rendent un service correct. Ils ne sont pas des experts en matière cadastrale et ce n'est pas ce qui leur est demandé. On leur demande d'éviter à l'utilisateur de faire plusieurs démarches auprès de plusieurs interlocuteurs. Il précise qu'il est prêt à écouter les agents et à discuter avec eux.

Les représentants du SNUI demandent que la déclaration lue lors de la 1<sup>ère</sup> séance boycottée soit jointe au présent procès verbal. En outre, M. COHADE déclare que l'organisation qu'il représente a été agréablement surprise par la lettre récente du Directeur général et dont il rappelle certains termes : remerciements, travail de qualité, véritables professionnels, conditions de vie des agents. Il insiste également sur l'engagement visant à maintenir la règle de l'ancienneté. Il souligne la volonté de collaborer et d'impliquer les organisations syndicales dans un esprit loyal.

Certains thèmes ne sont toutefois pas abordés : les emplois, la réforme du cadre B, la réforme des retraites.

Le président fait remarquer que la lettre est faite pour informer les agents sur l'avancement de la fusion. Il observe que depuis le début de la fusion, le directeur général a fait ce qu'il a dit tout comme le ministre, M. WOERTH.

Lors d'une réunion récente, un hommage appuyé a été rendu à l'action de la DGI et aux DSF.

Sur les conditions de vie au travail, il estime que les travaux des groupes de travail nationaux vont dans le bon sens.

Si le directeur général ne parle pas des emplois, il aurait cependant préféré un ralentissement des suppressions pendant la fusion mais cela n'a pas été possible pour la DGFIP qui doit montrer l'exemple et rendre 2500 emplois par an jusqu'en 2012.

M TRES\_CARTE tient à préciser que le rapprochement CDI/CDIF maintenu coûte que coûte est une grave erreur que seuls les agents et les responsables des deux entités subissent actuellement par un manque flagrant et connu à l'époque de véritables spécialistes cadastraux. Cette situation est entièrement due à l'obstination du directeur qui n'a pas voulu saisir l'opportunité donnée par M. PARINI, Directeur général, de surseoir provisoirement à ce rapprochement. La section du SNADGI CGT 43 l'avait pourtant alerté en temps voulu.

Sur la dernière lettre de M. PARINI, les éloges appuyés qui viennent d'être tenus par certains sont assez surprenants. Le SNADGI CGT est sensible à la prise en compte de la règle de l'ancienneté qu'il défend fermement depuis toujours, mais il attend des actes. Pour le reste il est plutôt dubitatif. Les simples écrits, sans lendemain, ont bien peu de valeur. Sur les emplois, il est évident que de nombreux services ne peuvent plus assurer correctement leurs missions et de nombreux responsables sont obligés de prioriser certaines tâches.

Il fait une mise au point quant aux visites de sites de M. le Directeur. Sa section conseille aux agents de demander d'être reçus tous ensemble. Cela permet à tous d'entendre les échanges et évite une pression certaine que le Directeur ne peut ignorer, même s'il la dénie et s'il déclare qu'il fait ses visites comme il veut.

Sur les conditions de travail, il serait bon, là aussi, que les prises de positions orales ou écrites se traduisent sur le terrain, surtout sur les aspects relationnels, comme le demande le groupe de travail sur le sujet de juillet 2009.

### **I – Approbation des procès verbaux des séances des 22 avril et 3 juillet 2009**

M. TRES\_CARTE fait remarquer que le membre de phrase « En outre il rappelle que plus de 90% des personnels s'étaient regroupés pour accueillir le DSF, le TPG et leurs équipes de direction en début de matinée pour manifester leur nombreux désaccords et soutenir leurs représentants. Une déclaration très claire avait été lue à cette occasion et une adresse en direction des enfants et de leurs enseignants sur la devise nationale, Liberté, Egalité, Fraternité leur avait été distribuée. A cette occasion les enseignants les avaient félicités pour cette action citoyenne qui de plus démontrait un courage évident face à certaines publicités » a été omise page 3 du PV de la séance du 22 avril.

Le président reconnaît cet oubli et donne son accord sur l'ajout sollicité.

Les procès verbaux sont adoptés à l'unanimité.

## **II – Bilan du rapprochement CDI/CDIF au PUY**

Le président indique qu'ainsi qu'il l'avait promis, un point d'étape a été réalisé à partir d'une enquête effectuée par M. CHAZALON au printemps dernier.

Mme GUILLERME commente les diverses rubriques du rapport

- les conditions matérielles n'ont pas facilité la mise en place du rapprochement. Dès le départ, un consensus avait été trouvé sur le fait de ne pas engager de travaux dans l'attente de la mise en place du SIP.
- La formation professionnelle : les stages, croisés ont été très denses et trop rapprochés.

M. TRES\_CARTE confirme que la formation a été conduite à marche forcée et dans la précipitation. Les services se sont trouvés vidés. Il réaffirme que la mise en place dès le début de l'année 2008 a été une erreur qui ne peut qu'être constatée aujourd'hui. Notre demande insistante de report de ce rapprochement était donc amplement justifiée et encore une fois ce sont les agents qui ont trinqué.

Le président reconnaît que la formation n'a pas été totalement réussie au niveau du timing. Elle a été très dense. Après le déménagement en janvier, les agents n'ont pas pu travailler ensemble de février à avril.

M. COHADE fait remarquer qu'il y a eu un décalage entre l'acquisition des connaissances et l'exercice de la mission.

Le président confirme que les agents n'ont pas pu appliquer immédiatement ce qu'ils avaient appris. On a voulu trop bien faire, il aurait fallu étaler la formation.

M. TRES\_CARTE fait remarquer que les agents qui se sont investis dans la formation sous forme de tutorat n'ont pas été récompensés pécuniairement.

Le président rappelle que la rémunération des formateurs est liée à la préparation des stages en dehors des heures de service. Un agent qui fait du tutorat pendant les heures de service remplit ses objectifs et réalise le travail pour lequel il est rémunéré. La reconnaissance des efforts accomplis intervient au niveau de la notation et des promotions.

M. TRES\_CARTE constate que même au niveau de la notation l'engagement professionnel particulièrement important de certains est très loin d'avoir été reconnu à sa juste valeur. De plus la frontière entre tutorat et formation est parfois pour le moins limite.

M. COHADE fait remarquer que malgré la formation, les objectifs ne diminuent pas.

Le Président confirme que pendant la formation, les travaux doivent continuer (DPR, Contentieux). Mais il y a des variables d'ajustement, notamment le CSP. En outre, des renforts externes sont affectés aux travaux de l'émission accélérée.

Mme GUILLERME indique qu'un recensement est en cours afin de déterminer, pour le 1<sup>er</sup> décembre prochain, les besoins complémentaires en formation. Des journées d'études seront organisées et un perfectionnement pour les référents sera programmé au 1<sup>er</sup> trimestre 2010.

M. COHADE demande si l'on envisage d'anticiper la future révision foncière. Il précise qu'actuellement le contentieux est généralement lié à des erreurs d'évaluation lors de la révision de 1970.

Le Président répond que cela ne semble pas un sujet d'actualité pour la Direction générale. Il pourrait s'agir plus vraisemblablement d'une révision larvée, progressive et permanente lors des changements de propriétaires.

- Le fonctionnement du service

Le président estime que l'accueil de 1<sup>er</sup> niveau n'est pas satisfaisant dans la mesure où les 2 agents sont cloisonnés. Or, chacun doit s'intéresser à la matière traitée par son collègue. Dans le cadre de la mise en place du SIP, un accueil généraliste traitera toutes les questions d'assiette et de recouvrement de 1<sup>er</sup> niveau.

M. TRESCARTE ne partage pas cette analyse. Le fait qu'il y ait un agent plutôt spécialisé en fiscalité et un autre en foncier est un plus évident pour le public. D'autant que leur rôle n'est pas aussi cloisonné que l'affirme le Président. La mise en place d'un accueil de qualité nécessite des moyens que le SNADGI CGT 43 revendique depuis de nombreuses années.

M. FAYOLLE souligne le manque de confidentialité à la banque d'accueil Cadastre. Il estime qu'il faudrait deux agents pour orienter les usagers dont 1 affecté à la réception pour CDI/CDIF dans les boxes.

Le président partage ce point de vue tout en précisant qu'il faut trouver les compétences, qu'un 2<sup>ème</sup> emploi ne doit pas être permanent toute l'année et que la configuration des boxes d'accueil doit être revue. Les travaux sur les boxes ne sont pas prévus dans le cadre de la mise en place du SIP. Le financement sera sollicité auprès de la Délégation.

- Les travaux d'assiette

M. TRESCARTE persiste à demander le rapprochement physique des agents d'origine Cadastre au sein d'une cellule de référents avec un n° dédié.

Le président fait valoir qu'on ne recherche pas la solution de facilité mais plutôt l'amélioration du service à l'usager qui doit pouvoir rencontrer un interlocuteur unique. Dans chaque secteur, les référents en matière foncière traitent les affaires les plus complexes. Ils assurent également les travaux IR/TH mais pas de CSP ni de relance. Parallèlement, les agents d'origine CDI font du foncier (saisie de déclarations simples).

M. TRESCARTE ne pense pas que ce soit une question de facilité, bien au contraire. Il rappelle que le rapprochement CDI/CDIF est un **rapprochement et non une fusion**. De ce fait une cellule de référents cadastre serait bien plus efficace à tous les niveaux et le contribuable y trouverait largement son compte.

Mme MEKHALDI fait part du malaise des agents CDIF qui jusque là n'avait pas été ressenti par les agents CDI.

M. TRESCARTE rappelle que dès le début février 2008 le SNADGI 43 avait sollicité une audience en urgence pour dénoncer les très mauvaises conditions de travail des collègues venant du CDIF. Pas grand chose n'avait été à l'époque initié.

Le président souligne le rôle du chef de service qui est chargé d'organiser les travaux au quotidien selon les orientations du directeur.

Il ajoute que résultats du CSP et de l'émission accélérée ont souffert du rapprochement.

M. TRESCARTE estime que c'est une erreur de faire l'émission accélérée le plus vite possible. Dans d'autres départements, les déclarations sont triées en fonction des difficultés et les résultats sont très bons tout en minimisant les risques d'erreur.

Il demande en outre si les agents d'origine cadastre ont droit à la prime DPR.

Le président répond que le critère de répartition est la participation à l'accueil.

- Les travaux cadastraux

Les résultats ne sont pas dégradés même si on note un dérapage sur la saisie des déclarations de propriétés bâties fin décembre.

Les liaisons automatiques entre ILIAD et MAJIC constituent un réel avantage. Toutefois l'application MAJIC reste un frein fort, du fait de son ergonomie ancienne.

M. TRES\_CARTE évoque l'engagement pris par la direction auprès de la commune de Monistrol sur Loire et s'inquiète surtout des conséquences sur ce site Yssingelais déjà en grande difficulté et très fragilisé, suite au très difficile rapprochement CDI/CDIF..

Mme GUILLERME expose que la commune a fait appel à un intervenant extérieur prêt à effectuer des travaux sur la TH à la place de l'administration. La DSF a répondu de façon constructive en faisant des propositions réalisables pour 2010.

Le président estime qu'il faut impliquer le Trésorier qui est l'interlocuteur privilégié de la commune.

### **III- Bilan de la mise en place des cellules CSP**

Le président souligne que les cellules CSP ont prouvé leur efficacité. Les résultats 2009 sont en progression et de bonne qualité. Il faut veiller à maintenir les effectifs sur les cellules et ne pas les distraire de leur fonction de contrôle.

Un plan d'action a été mis en place. Il est destiné à organiser et à suivre les travaux des cellules dans le cadre de réunions mensuelles sur chaque site.

M. COHADE demande si on ne risque pas d'épuiser le tissu fiscal.

Le président estime que pour l'instant, le calibrage des équipes paraît adapté mais que, si la couverture du tissu est trop importante, dans la direction, il faut envisager de mettre en œuvre le CSP à distance pour le compte de directions présentant un plus fort potentiel.

M. TRES\_CARTE exprime l'opinion défavorable du SNADGI sur ce point au motif que les emplois ne seraient pas forcément maintenus dans la direction de contrôle et pourraient être supprimés dans les directions fournissant le CSP.

Il demande également que la direction communique aux équipes les bulletins de recoupement des divers organismes d'aide comme les subventions ANAH, ADEME, ANIL...

Mme GUILLERME indique qu'ils seront prochainement transmis aux services tout en insistant sur les faibles enjeux (moyenne de 900 € en base).

M. FAYOLLE n'est pas tout à fait convaincu sur ce dernier point.

### **III – Plans des SIP du Puy et Yssingaux**

Le CTPD traite aujourd'hui des projets d'aménagement des locaux. Une prochaine séance sera consacrée à la validation de la mise en place des SIP.

Une commission de suivi ou un groupe de travail CHS seront amenés à débattre des plans lorsqu'ils auront été approuvés par la Centrale.

Dans l'immédiat, celle-ci a donné un avis défavorable sur certains travaux envisagés à Yssingaux qui ne sont pas directement liés à la mise en place des SIP : le déplacement de racks mobiles dans les secteurs, l'aménagement des boxes du SIE ainsi que sur certains aménagements demandés par la trésorerie : séparation des toilettes pour le public, création d'un espace détente indépendant et d'une porte extérieure.

Les travaux devraient commencer la 1<sup>ère</sup> quinzaine de janvier par le rez de jardin pour les locaux du futur SIP et l'agrandissement du SIE. La trésorerie s'installera ensuite au rez de chaussée.

L'inspecteur Hygiène et sécurité a fait remarquer que le monte charge était trop proche de l'escalier. Il faudra installer un portillon de sécurité.

M. PERAUD ajoute que des caméras seront positionnées au rez de chaussée pour couvrir la surface d'accueil. Cela paraît assez simple et peu onéreux.

M. TRES\_CARTE fait part de la demande des agents d'aménager un espace à l'extérieur pour le déjeuner.

Le président n'y est pas opposé.

S'agissant des aménagements prévus au Puy, la Centrale ne s'est pas encore prononcée sur les plans qui lui ont été transmis.

Au 2<sup>ème</sup> étage, Mme VALENTIN fait part des observations des agents sur quelques aménagements : dans le bureau Caisse Comptabilité, la cloison initialement prévue en S sera

droite. L'accueil de l'enregistrement et de la Comptabilité se fera à la même banque pour éviter de déranger les agents travaillant dans le bureau de l'enregistrement. Un accueil confidentiel pourra être organisé en cas de besoin dans un bureau attenant ou dans un box au fond du couloir.

M. TRESCARTE évoque une nouvelle fois, comme au CHS-DI 43, le problème lié à la présence d'une antenne GPS positionnée juste à côté de leur bureau.

.

M. PERAUD répond qu'à la demande de la DSF, la mairie a confirmé que des antennes avaient été installées par l'opérateur Orange. Des mesures ont été effectuées dans les bureaux en Octobre, les résultats ne sont pas encore connus.

M. TRESCARTE demande communication de tous les courriers liés à ce dossier. Il relaie une demande des géomètres à propos d'une antenne GPS.

Le président propose de saisir l'IGN sur cette situation particulière.

Au rez de chaussée, l'installation du SIP a également suscité quelques observations : les agents de la cellule Accueil/Gestion Nord ont demandé la suppression de la cloison entre les 2 bureaux et l'isolation phonique de la paroi de séparation avec le bureau du cadre A de la Trésorerie. Le bureau Ordoc sera agrandi.

S'agissant des services de la Trésorerie, les agents ont demandé la réduction du nombre de guichets Caisse à 2 et le maintien du lavabo dans le coin caisse.

Au 1<sup>er</sup> étage, certaines modifications sont prévues : le bureau de la Documentation CSP devient le Standard Courrier qui devient salle de réunion remplacée par un local détente lui-même transformé en bureau de réception.

Les travaux consistent à aménager le local détente et occulter une vitre dans un bureau du PRS.

Mme MEKHALDI demande si les peintures et les sols seront refaits.

Le président indique que ces travaux seront effectués en 2010 au rez de chaussée. La rénovation des autres étages sera faite par tranche en 2011 et 2012.

Le président expose le phasage des travaux :

- la BCR va occuper ses locaux définitifs au 1<sup>er</sup> étage
- La salle de formation informatique sera provisoirement installée au secteur foncier Yssingaux
- les agents de l'Enregistrement et de la comptabilité s'installeront provisoirement à la salle polyvalente de réunion. M. TRESCARTE dénonce à nouveau cette option. En effet alors qu'un groupe de travail encourage fermement les directeurs à développer des moments conviviaux dans tous les services, il est paradoxal que la seule salle suffisamment grande sur ce site soit squattée par un service pendant de long mois. Le SNADGI 43 dénonce fermement cette option qui est contraire aux orientations données.

Le président maintient sa décision tout en proposant de réserver une partie de la salle de formation à l'organisation de réunions.

M. TRESCARTE dénonce cette très mauvaise solution qui n'en est pas une. Encore une fois cette option ressemble à un véritable passage en force de la part du directeur.

- Les travaux du SIP commenceront mi-janvier pour une installation courant avril
- Les services sociaux occuperont les locaux libérés au-delà de la conservation des Hypothèques et disposant d'une entrée séparée Rue Ronzon
- La MGEFI a repris les bureaux de la CMI elle-même déplacée à la DSF depuis le 1<sup>er</sup> novembre dernier.

M. TRESCARTE évoque le problème du stationnement avec l'arrivée de nouveaux services.

Le président précise qu'une étude va être lancée sur la répartition des places de parking. La règle sera de privilégier les agents qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins du service (les Brigades, les géomètres, les agents du service social).

Pour les autres services, une répartition sera effectuée par les chefs de service au prorata du nombre d'agents.

M. TRESCARTE demande au président d'alerter les chefs de service afin qu'il n'y ait pas de passe droit et que ce ne soient pas toujours les mêmes agents qui stationnent dans l'enceinte de l'HDI.

#### **IV - Questions diverses**

##### **★ La JPO**

Initialement programmée début octobre et remise pour cause de suspicion de grippe A, la JPO sera organisée à Brioude mardi 24 novembre.

Le matin, une classe de CM2 sera reçue et l'après midi, une réunion sera organisée avec les élus.

Les agents sont invités à la réception qui suivra à 16 heures.

M. TRESCARTE dénonce une nouvelle fois ce prétexte de JPO qui n'est en fait que de la propagande. Il rappelle que jusqu'à ce jour les 3 JPO organisées en Haute-Loire se sont soldées par 3 fiascos.

##### **★ La pandémie**

A une question de M. TRESCARTE, qui rappelle l'adresse de la section du SNADGI CGT 43 au TPG et au DSF envoyée début septembre, le président répond qu'aucun volontaire n'a été recensé parmi les agents de l'ex-DGI pour intervenir dans les centres de vaccination.

M. TRESCARTE rappelle aussi le courriel de sa section, courant octobre, qui demandait au DSF 43 de ne pas faire appel à ses personnels pour cause d'effectifs insuffisants, en réponse à la demande du Préfet.

##### **★ Enquête sur le stress**

M. TRESCARTE fait part de l'initiative du SNADGI qui va effectuer une enquête auprès des agents. Il appelle l'attention sur un article de presse sur le stress au travail qui fait état de 32 suicides en 2008 parmi les agents du ministère de l'Economie et des Finances, dont 5 sur le lieu de travail.

Le président précise que les suicides ont des causes diverses. Il pense qu'il est important que les cadres jouent leur rôle de soutien au quotidien, ce qui est très souvent le cas.

##### **★ Les nouvelles dispositions sur le CET**

M. PERAUD fait référence à une note de la Centrale sur le sujet. Devant la complexité du dispositif s'agissant notamment des options offertes aux agents qui disposent déjà d'un CET, le service RH de la Direction effectuera des visites sur site afin d'une part, de présenter le dispositif applicable en 2010 et d'autre part, d'aider les agents pour rédiger leur formulaire d'option.

##### **★ La GIPA**

M. PERAUD indique que 33 agents du département sont concernés pour des sommes allant de 500 à 1350 € et qui seront payées avec le traitement de décembre.

##### **★ Les sanctions disciplinaires**

M. CIACHERA souhaite savoir si les dossiers sensibles (députés, sénateurs..) sont vérifiés et par qui.

M. PERAUD indique que ces dossiers sont examinés chaque année par un inspecteur principal.

##### **★ Les autorisations d'absence pour l'examen professionnel de B EN A.**

M. TRESCARTE rappelle que le directeur a accordé une journée le 4 novembre aux agents qui concourraient le lendemain pour l'examen professionnel de B en A. S'agissant d'un mercredi, il souhaite connaître les mesures prises pour les agents en temps partiel ce jour-là, sachant que ces

derniers prennent souvent ce temps partiel pour s'occuper de leurs enfants. L'équité voudrait qu'ils puissent eux aussi bénéficier d'un jour.

Le président répond qu'il va recenser les personnes concernées.

★ Calcul des congés l'année du départ en retraite

A une question de M. CIACHERA, M. PERAUD précise que depuis plusieurs années, la règle de proratisation est appliquée. Auparavant, une mesure de bienveillance consistait à accorder la totalité des congés de l'année quelque soit la date de départ. Ainsi des agents partant en début d'année bénéficiaient d'autant de congés que celui qui partait en décembre, ce qui était inéquitable.

★ L'indemnité de départ volontaire

M. TRESCARTE demande si la direction a reçu des demandes. M. PERAUD répond par la négative.

M. TRESCARTE souhaite avoir communication de la note sur ce sujet.

★ Note sur les congés et les horaires

M. TRESCARTE fait part du sentiment d'agents qui ont été surpris par le contenu de cette note et personnellement, il conteste le terme discipline dans le dernier paragraphe. Il faut savoir que l'immense majorité des agents respectent les règles. De plus c'est quand même au responsable de service de les faire respecter.

M. PERAUD précise que cette note de rappel de la réglementation fait suite à l'enquête réalisée par un IP qui a mis en évidence certaines pratiques prohibées et notamment les badgeages et débadgeages pendant les plages fixes ou l'absence de badgeages pendant la pause méridienne.

★ Changement des codes d'accès

M. PERAUD est d'avis qu'il faut avertir les agents au moins 8 jours à l'avance

M. TRESCARTE signale qu'effectivement, dernièrement, les codes ont été donnés parfois postérieurement à leur changement.

★ Les ateliers du DOS

A une demande de M. TRESCARTE, le président souligne que les réunions se déroulent dans de bonnes conditions au sein des 5 ateliers dont 4 ont terminé leurs travaux. 54 agents de la DGFIP Haute-Loire y participent

M. TRESCARTE souhaite connaître la répartition des agents par atelier, évidemment pas nominativement.

L'ordre du jour étant épuisé, le président remercie les participants et lève la séance à 16 heures

\*

\* \*

Le Président,

La Secrétaire,

Gérald QUINTIN

Annie CHANUT

La Secrétaire-Adjoint

Bernard CIACHERA



## Déclaration liminaire au CTPD du

**20 Novembre 2009**

( 1<sup>ère</sup> convocation le 03/11/2009 boycottée )

Monsieur le Directeur des Services Fiscaux de la Haute-Loire ( DSF 43 ) vous nous conviez une 2<sup>ème</sup> fois à un CTPD suite à notre boycott de la 1<sup>ère</sup> convocation du 3 Novembre.

**Les représentants des personnels du SNADGI CGT 43** siègent aujourd'hui, car ils ne peuvent raisonnablement vous laisser dire et faire ce qui bon vous semble. D'autant que cela n'est pas forcément bon pour les services, les agents et même les usagers. Le seul fait d'affirmer certaines choses n'est absolument pas garant de l'intérêt commun.

Avant de partir, lors de la 1<sup>ère</sup> convocation, les représentants des personnels du **SNADGI CGT 43** vous ont lu une déclaration préalable pour expliquer les raisons de ce boycott. Vous avez apporté certaines remarques qui ne nous ont pas laissé insensibles.

**Votre obstination à nier votre erreur de ne pas suspendre la mise en place de CDI/CDIF**, en juillet 2008, est affligeante d'autant que ce sont les agents, leurs chefs de service et le service public qui sont obligés d'en supporter toutes les conséquences. Vous affirmez néanmoins être sûr que cela va très bien se passer dans l'avenir... Affirmation pour le moins gratuite et sans véritables fondements, bien au contraire, cela devrait s'aggraver. Ce qui nous dérange beaucoup aussi, c'est que vous ne serez pas là pour en assumer toutes les conséquences.

**Un point très sensible aussi, sur ce sujet, c'est celui des deniers publics.** Vous le savez, Monsieur le Président/Directeur, l'heure est aux économies. Vous en parlez souvent d'ailleurs et vous en êtes, a priori, le premier garant. Nous devons donner l'exemple et participer à l'effort national, affirmez-vous pour justifier les suppressions d'emplois par exemple. Curieusement les milliers d'emplois de fonctionnaires supprimés ces dernières années n'ont pas empêché le doublement du déficit de notre pays entre 2008 et 2009. Vous comprendrez aisément que votre discours pour le moins orienté, partisan car intéressé a du mal à passer.

Pour ce qui concerne **Yssingeaux et votre rapprochement CDI/CDIF**, **Nous**, représentants des personnels du **SNADGI CGT 43**, vous demandons de nous fournir le plus tôt possible le montant de l'ardoise que doit supporter la DSF 43, sachant tous les frais de formation, de déplacements, suite au tour de magie de vos ordres de missions pour compenser tant bien que mal, l'absence chronique de véritables spécialistes en matière foncière. Cette véritable débauche budgétaire c'est la DSF 43 qui en subit les conséquences, tout autant que le contribuable que nous sommes nous aussi.

Dans un contexte pour le moins morose, la très grande majorité des agents constatent un effondrement de son pouvoir d'achat. Evidemment nous nous en faisons l'écho. Cela ne vous empêche pas de répliquer tranquillement que nous sommes très bien payés, que nous avons eu 350 € de prime de fusion et même que cette dernière a été pérennisée, au passage, merci les syndicats. Ce genre d'argument nous gêne un peu, nous vous l'avons dit d'ailleurs. En effet pour cette prime, vous en bénéficiiez aussi, normal. Par contre nous aimerions que vous nous parliez des primes conséquentes qui sont attribuées à toute une hiérarchie pour l'inciter à mettre en œuvre cette destruction massive de nos outils de travail, à commencer par les emplois. Parlez nous de ce décret de 2004 qui accorde au principal responsable local un nombre de point NBI conséquent alors que dans le même temps outre la suppression des emplois de bas étage, on refuse aux plus humbles d'entre nous un abondement en point NBI largement mérité suite aux investissements colossaux que tout un chacun a dû consentir.

Puisque l'on parle de mérite, Monsieur le Président/Directeur, il y a des termes que les représentants des personnels du **SNADGI CGT 43** n'ont jamais accepté. Par exemple les notions de performance, de rendement, de productivité sont des non sens au sein d'un service public. Nous vous encourageons à utiliser d'autres termes plus appropriés tels, la gestion rationnelle des deniers publics, la gestion des personnels et non des ressources humaines. L'objectif de qualité dans le rendu des missions par une gestion plus clairvoyante excluant de fait des choix uniquement dogmatiques tels que la **mise en place coûte que coûte du rapprochement CDI/CDIF** évoqué ci-avant ou celui guère plus brillant du Puy en Velay où nous vous rappelons les agents dans leur très grande majorité demandent que tous les référents soient regroupés et ce dans un souci d'efficacité et de rationalité. Cela il faudrait que vous l'entendiez enfin, Monsieur le Président/Directeur. Nous comprendrions mieux le sens de certaines de vos

affirmations comme quoi il n'y a que certaines personnes aux moyens limités, probablement, qui ne changent pas d'avis. Au passage, **NOUS** vous rappelons que CDI/CDIF est un rapprochement de deux missions et non une fusion. Cette confusion que vous entretenez voudrez faire croire que tous les agents doivent tout faire et tout savoir. C'est encore une fois du simple bourrage de crâne par une sémantique appropriée. Soyez à la hauteur de votre prédécesseur, aussi loyal que vous, mais qui avait compris que dans le cadre du SDOS 2005, il fallait maintenir les ICE sur tous les sites du département. Dernièrement, vous-même, avait loué ce choix que nous avons obtenu à la cinquième réunion, suite à l'engagement massif des personnels et à la loyauté de leurs représentants du SNADGI CGT 43. Les rares responsables de l'administration de l'époque peuvent en attester. Demain votre non souhait d'être confronté à un conflit dur sur votre département n'est peut être pas une utopie. Cela récompenserait justement tout le mérite que vous mettez depuis que nous avons la chance de vous avoir comme responsable départemental.

Si vous voulez vraiment, Monsieur le Président/directeur, que vos engagements de qualité dans le rendu de nos missions soient tenus, au-delà de simples paroles, il faudra certainement que vous entendiez réellement toutes les petites mains qui font le travail sur le terrain et leurs loyaux représentants qui vous font face avec détermination.

Votre véritable challenge est certainement à ce niveau et **NOUS** serions les premiers à en reconnaître tout votre mérite. N'en doutez pas.

Adresse du SNADGI CGT 43

3 Septembre 2009

**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

*Réunion informelle du 9 Septembre 2009 avec le DSF 43 et le TPG 43*

**Monsieur le TPG 43, Monsieur le DSF43,**

Pour cette rentrée 2009 vous conviez à une réunion libellisée ‘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.