

DIRECTION GENERALE DES FINANCES PUBLIQUES

DIRECTION DES SERVICES FISCAUX
DE LA HAUTE-LOIRE

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DEPARTEMENTAL

Procès-verbal de la séance du 27 novembre 2008

ORDRE du JOUR

- ❶ DPA du directeur entrant
- ❷ Formation professionnelle (plan 2008-2009)
- ❸ Bilan de l'expérimentation du CSP à distance
- ❹ Questions diverses

Membres titulaires présents :

Représentants de l'Administration

M. QUINTIN, Chef des services fiscaux, Président ;
M. PERAUD, Directeur divisionnaire ;
M. DESCAMPS, Directeur divisionnaire ;
M. TRINQUET, Chef de service comptable
Mlle PARET, Inspectrice principale

Représentants du personnel :

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

MM. FAYOLLE et CHAMBON, suppléants, participent également à la réunion.

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

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

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

Les représentants des organisations syndicales donnent ensuite tour à tour lecture d'une déclaration liminaire dont le texte est joint en annexe du présent procès verbal (annexes 1 et 2).

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

Il estime que le vote du 17 novembre dernier sur le SIP de Brioude n'est pas prématuré dans la mesure où il s'agissait de recueillir l'avis du CTPD sur la mise en place du SIP, sans entrer dans les détails de l'organisation.

Désormais, des discussions vont être menées avec les personnels, un groupe de travail local sera constitué pour examiner les conditions de fonctionnement de la structure (horaires, installation...).

La commission de suivi regroupant des représentants de la DSF et de la TG constituée en juillet dernier poursuivra ses travaux.

Des CTP organisés par la DSF et la TG se réuniront au 1^{er} trimestre 2009 pour examiner les conditions de mise en place de la nouvelle structure.

Le volume des emplois de la Trésorerie de Brioude à transférer au SIP pour assurer la charge Recouvrement constitue une préoccupation forte du DSF et du TPG qui s'attacheront à désigner un agent compétent, si possible à temps plein, dynamique et volontaire pour mener à bien la mission.

Pendant ses absences, un dispositif de renfort sera mis en place par la TG.

M. TRESCARTE rappelle que les OS nationales demandent le report de la mise en place des SIP. Il ajoute que le transfert d'un seul agent au SIP est insuffisant. Il s'étonne du souhait de l'administration concernant un agent, si possible à plein temps, et de la précision de son dynamisme. Il sait qu'il y aurait 3 agents volontaires du Trésor qui pourraient être intéressés. Pour le SNADGI CGT 43 l'appel au dispositif de renfort de la TG pour palier les absences régulières ou aléatoires de l'agent transféré n'est ni judicieux, ni réaliste. Il rappelle, d'autre part, que la DG s'est engagée à ce que chacun garde ses spécificités d'origine. Avec un seul transfert, cette promesse est déjà caduque.

M. COHADE ajoute que les agents du trésor chargés du recouvrement exercent d'autres tâches : gestion du surendettement, accueil physique et téléphonique.

Le président indique que la charge Accueil est prise en compte de manière implicite au travers d'ORE. Il ajoute que selon le TPG, la charge recouvrement est actuellement assurée par 2 agents à la Trésorerie de Brioude mais ils exercent également d'autres tâches.

M. TRESCARTE rappelle le COPIL du mois de septembre 2007 où les responsables du Trésor signalaient que 3 agents étaient concernés par l'objectif de l'époque qui était l'Hôtel Des Finances. Alors passer de 3, même s'ils ne sont pas à temps plein, à 1 paraît pour le moins étonnant.

Le président estime qu'il faut tendre vers un accueil polyvalent dont les agents se formeront progressivement au recouvrement et l'agent CP aura des missions d'accueil recouvrement de 2^{ème} niveau.

M. TRESCARTE rappelle l'engagement de la DG pour que chaque agent continue à effectuer jusqu'à 2012 les tâches qu'il a actuellement. Donc le fait de ne transférer qu'un agent est contradictoire avec cet engagement ferme. Sur l'accueil, les représentants des personnels du SNADGI CGT 43 rappellent une nouvelle fois qu'ils estiment qu'il doit être au niveau des prétentions de qualité de la direction. Pour cela il faut s'en donner les moyens et ce n'est pas en supprimant des postes que la DSF pourra remplir cet objectif au-delà de simples paroles.

Le président fait valoir qu'un Centre Prélèvement service a été mis en place cette année, les mensualisations sont automatisées. On a déjà noté une baisse de la charge recouvrement à Brioude entre 2007 et 2008.

Il devra s'instaurer un phénomène d'entraide, l'agent CP participant à la campagne IR et les agents DGI s'initiant au recouvrement pour faire face aux pics d'activité.

Le président indique qu'il n'y aura pas de suppression d'emploi à Brioude en 2009. Il fait part de son souhait de densifier l'effectif de l'EDRA en septembre pour pouvoir renforcer les services. Actuellement, près de la moitié des postes de cette structure ne sont pas pourvus.

A propos de la désignation du futur n°1 du département, le président indique qu'à son sens, les actuels responsables devraient être remplacés par un nouveau DLU. Après 2012, les DSF et TPG deviendront n° 1 (ou n° 2 dans les grandes directions), chargés de mission ou délégués. Il confirme que les directeurs n'auront plus vocation à devenir Conservateur des Hypothèques.

Sur le souhait des OS d'avoir un dialogue de qualité, le président fait remarquer qu'il répond systématiquement aux déclarations liminaires lues en réunions paritaires, ouvrant ainsi un large

espace de dialogue. Il souhaiterait organiser plus de réunions informelles et dialoguer plus souvent avec les agents.

M. TRES_CARTE déclare qu'un dialogue de qualité va bien au-delà d'une réponse à des déclarations liminaires.

A une intervention de M. TRES_CARTE qui précise que la finalité de la fusion, c'est de supprimer des emplois (passer de 130000 à 80000 à la DGFIP), le président indique qu'il n'est pas envisagé d'anticiper les effets de la réforme par des suppressions massives. Les seules suppressions envisagées sont celles qui étaient prévues, basées sur l'efficacité.

S'agissant des trésoreries, la CP poursuit depuis plusieurs années une action de rationalisation du réseau qui vise à regrouper des trésoreries où le volume d'emplois est insuffisant. Le plan était en place depuis plusieurs années et aurait dû se poursuivre. Afin d'éviter tout amalgame avec la fusion, certains projets ont été repoussés.

Sur l'externalisation du Contrôle fiscal, il indique qu'il n'a pas d'information sur d'éventuelles démarches d'entreprises internationales qui souhaiteraient prendre en charge une partie des missions de l'ex-DGI.

M. CIACHERA évoque le problème du remplacement en cas d'absence de l'agent recouvrement et cite à cette occasion l'exemple de l'HDI d'Yssingeaux où il avait été convenu que l'accueil serait assuré par moitié par le CDI et le SIE à tour de rôle. En définitive, le CDI assure seul l'accueil.

Le président précise que le sujet de l'accueil physique et téléphonique est actuellement à l'étude dans le cadre d'un groupe de travail départemental.

I – La DPA du directeur entrant

Le président décrit la procédure mise en place à l'arrivée dans un département d'un nouveau directeur.

Dans le 6 mois de la prise de fonctions, le délégué conduit un entretien avec le directeur entrant qui donne lieu à un débat autour des éléments contenus dans la note de synthèse rédigée par ce dernier et destiné à exposer les orientations et plans d'action envisagés.

Dans les 2 mois suivants, le directeur reçoit une lettre de mission du délégué qui récapitule ses engagements et ses plans d'action, acceptés ou amendés le cas échéant.

Une conférence DPA est ensuite organisée entre l'équipe du délégué et celle du directeur afin d'évaluer le niveau de réalisation des engagements et plans d'action. Pour la Haute-Loire, elle aura lieu en 2009 ou début 2010.

M. TRES_CARTE s'étonne que dans sa note, le directeur ait considéré que la réorganisation des IAD s'était réalisée sans difficulté majeure. Il rappelle les nombreuses interventions des représentants des personnels du SNADGI CGT 43 et ce dès le 6 février 2008 pour le CDI du Puy en Velay.

Le président confirme que techniquement, cette opération s'est relativement bien passée même si le contexte immobilier n'était pas favorable au CDI du Puy.

M. TRES_CARTE parle surtout de la gestion et de l'organisation de ce nouveau service, même s'il reconnaît les contraintes dues au contexte immobilier. Les interventions étaient particulièrement centrées sur l'organisation de ce nouveau service qui mettait les agents, surtout ceux venant du CDIF, dans des conditions professionnelles particulièrement désagréables.

Le président annonce qu'un bilan sera établi en janvier sur le fonctionnement des structures et le calibrage des équipes.

M. FAYOLLE fait remarquer que l'IAD du Puy est en sous effectif. On a supprimé 4 agents C et la cellule CSP fonctionne avec 3 agents.

Le président fait observer qu'il y a eu une seule suppression de cadre C au CDI du Puy pour Télér. Un emploi a été transféré au SIE-C avec la mission correspondante et 2 emplois C ont été transformés en B à la structure. Les emplois B n'ont pas tous été pourvus au mouvement. Il a fallu faire des choix pour affecter les agents en renfort. La direction a choisi de privilégier le soutien aux services d'Yssingeaux.

M. TRESCARTE rappelle que le CTPD qui avait traité la mise en place de cette nouvelle structure et l'avalisation des emplois avait été pour le moins houleux. M. FAYOLLE n'avait eu aucune peine à démontrer les tours de passe passe de la direction sur les emplois. Les échanges avec le Président avaient été significatifs en démontrant la perte réelle de nombreux emplois. Il insiste, une nouvelle fois sur l'accueil des particuliers. Il faut y affecter du personnel en nombre et en qualité. Il rappelle que tous les derniers Directeurs avaient pris l'engagement d'assurer un accueil de qualité, mais le manque de moyens empêche sa réalisation et ce n'est pas les nombreuses suppressions d'emplois qui le permettront. L'accueil est un métier à part entière.

Le président confirme qu'il faut se donner les moyens d'avoir un accueil de qualité. Il s'agit d'un vrai métier, les agents doivent bénéficier du pilotage des chefs de service et du soutien de leurs collègues en cas de nécessité.

M. FAYOLLE dénonce le manque de confidentialité à la banque de l'accueil Cadastre au Puy. La DSF doit mettre en œuvre rapidement les moyens de l'assurer. Dans le cadre des importants travaux immobiliers futurs, cette question doit être étudiée avec sérieux.

M. PERAUD fait remarquer que le même problème se posait au CDIF même si le public était moins nombreux.

Sur la recherche d'une meilleure polyvalence dans les SIE, Mme ANDRE souligne qu'au SIE-C, le climat s'est amélioré et elle craint que la mise en place d'une nouvelle organisation ne le détériore. Elle rappelle l'objectif initial de la DGI d'une polyvalence et polycompétence totale de tous les agents. Devant l'impossibilité de cet objectif, elle a très vite reconnu que cela devait être fait au niveau de chaque équipe. Dès le départ, les représentants des personnels du SNADGI-CGT 43 avaient stigmatisé avec raison cet objectif irréaliste.

Le président estime que la polyvalence totale est une illusion. Un agent ne peut pas devenir omni-compétent. En revanche, il trouve tout à fait anormal que des agents dits spécialistes ne veuillent pas faire autre chose que ce qu'ils ont l'habitude de faire et qu'ils ne veuillent pas s'intégrer à l'équipe. Tous doivent être impliqués dans le fonctionnement du service, notamment en période de pointe et ce n'est pas le cas au SIE-C.

Il ajoute qu'il faut prendre le risque de dégrader les bons résultats pour améliorer l'organisation des SIE.

Sur le rapprochement CDI/CDIF, M. TRESCARTE rappelle la demande des OS de mettre en place des cellules spécialisées, comme l'autorisait la formule C avec un secteur foncier propre au sein du CDI. Il précise que les agents du CDIF sont disséminés dans les SAID au Puy en Velay et continuent à faire leurs travaux de cadastre. Cela revient à une organisation comme le permettrait la formule C, mais avec moins de pertinence et de professionnalisme.

Le Président fait remarquer qu'à Brioude, certains agents essaient de progresser dans la polyvalence.

M. TRESCARTE reconnaît qu'à Brioude ce rapprochement pose moins de problème, car les agents de l'ex antenne du CDIF permettent aux autres collègues du CDI d'acquérir les notions

de bases plus facilement et vice et versa. De plus c'est une petite structure qui possède des agents aguerris et particulièrement sensibles à la qualité du service public.

M. FAYOLLE indique que, globalement, les agents n'ont pas le temps de faire le travail de leurs collègues. En outre, il y a une différence de culture, les applications informatiques diffèrent. Il estime que la formule C aurait été plus appropriée dans un 1^{er} temps.

Le président souligne le rôle important du chef de service qui doit trouver les périodes appropriées pour développer la mutualisation. Les cultures doivent se rapprocher, on progresse sur l'informatique. S'agissant de la formule C, il rappelle que le Directeur général l'avait autorisé dans les sites où on ne pouvait pas faire autrement pour des problèmes immobiliers.

A une question de M. TRESCARTE sur les conséquences du transfert de la relance des déclarations de succession au SIE-C, M. TRINQUET indique qu'il n'y a pas de problème particulier. L'adaptation se fait progressivement. Les liaisons entre la FI et le pôle Enregistrement sont à affiner. La reconstitution des dossiers est en cours et des formations sont prévues en vue de la mise à niveau des agents du pôle.

Le président annonce la mise en place d'une simplification avec l'informatisation des fiches décès par la Ville du Puy qui permettra une intégration directe dans FI3S.

M. TRESCARTE évoque une difficulté au niveau de la répartition du contentieux.

M. TRINQUET souligne que celle ci n'est pas liée au transfert. Un accord a été trouvé : lorsqu'il y a une erreur de liquidation sur une déclaration de succession, le pôle se saisit de la demande. Si la réclamation porte sur une évaluation, c'est la FI qui est compétente.

M. COHADE interroge le président sur l'avenir de la BCR et sur un éventuel projet de fusion avec la BDV.

Le président répond qu'il n'y a pas de projet en cours d'étude. Des rapprochements ont eu lieu dans les départements où l'on a mis en place un commandement unique. En Haute-Loire, des réunions métiers mensuelles regroupent les agents chargés du contrôle fiscal. Les agents de la BCR n'ont aucune crainte à avoir jusqu'à la fin de la fusion.

A une question de M. COHADE sur l'évolution de leurs pouvoirs d'investigation (OPJ), le président indique qu'il y a eu une extension des pouvoirs de la DNEF et de la BII mais pas au niveau des OPJ.

Le président fait part de son souhait d'être plus présent dans les services. Il rappelle qu'en janvier, il rencontrera les agents avec le TPG pour faire un point d'étape de la réforme.

M. TRESCARTE rappelle que les représentants des personnels du SNADGI CGT 43 demandent depuis septembre dernier que les deux responsables départementaux réunissent tous les agents des deux directions sur chaque résidence et ensemble. En effet, et le Préfet l'avait annoncé, tous les fonctionnaires doivent avoir toutes les informations sur la RGPP. A la DGFIP, c'est surtout à travers la fusion Impôts / Trésor et sur le projet de loi sur la mobilité dans la Fonction Publique. Il réitère donc cette demande d'une réunion conjointe réunissant tous les agents de la DGFIP, ensemble sur tous les sites.

Sur le classement des directions au regard de leurs résultats, le président fait remarquer que la Haute-Loire se situe au 7^{ème} rang sur 20 sur l'ensemble des missions. Les résultats combinés avec la qualité de service et l'efficacité dans la maîtrise budgétaire la classent au 8^{ème} rang. Quant au classement pondéré par coefficient d'efficience (moyenne des charges par agent), il remonte le département au 4^{ème} rang. Cette donnée est utilisée pour les suppressions d'emplois et les moyens budgétaires.

M. FAYOLLE demande des précisions sur le projet du directeur de raccourcir la campagne IR en rappelant que le seuil de 95% de déclarations saisies au 15 juillet s'est avéré difficile à

atteindre compte tenu notamment des maladies, des conflits sociaux et de l'envoi tardif des déclarations 2042.

Le président rappelle que l'objectif est de sortir les avis d'imposition et de non imposition le plus tôt possible afin d'assurer les rentrées budgétaires même si la mensualisation et le prélèvement à l'échéance sont en progression et aussi pour éviter de trop nombreuses interrogations de la part des usagers.

Le but est également de terminer la campagne avant les congés afin de pouvoir démarrer le CSP de régularisation et d'initiative dès le 14 juillet.

Il faut donc réfléchir aux manières de s'organiser pour être plus efficaces, plus nombreux et consacrer plus de temps à la saisie (la commencer plus tôt et faire en sorte que les agents affectés à cette tâche soient moins sollicités par l'accueil physique et téléphonique).

En définitif, l'objectif est triple :

- mobiliser plus de personnel
- développer la déclaration par internet
- améliorer la formation des agents.

Les représentants des personnels soulignent l'importance des mises à jour TH qui concernent environ 15% des déclarations.

M. TRESCARTE rappelle que la Direction avait décidé que 95% des déclarations devaient être saisies avant le 14 juillet 2008. Les représentants des personnels avaient dénoncé fermement cet objectif irréalisable sous peine d'être bâclé. Des mouvements de personnels légitimes sous forme de grève (5jours) ou de travail seulement sur les plages fixes (7 jours) ont rendu caduque cette option. De ce fait le courroux directionnel, particulièrement envers les agents du CDI d'Yssingeaux, a été très mal perçu, sachant de plus que 2 collègues ont eu de très graves ennuis personnels. Alors l'annonce d'un objectif encore plus ambitieux, avec probablement moins de moyens, inquiète les agents. En tout état de cause les représentants des personnels du SNADGI-CGT 43 tiennent à alerter les responsables départementaux pour éviter toute orientation qui pourrait cristalliser la situation lors de cette mission particulièrement sensible.

M. DESCAMPS suggère de déconnecter la mise à jour TH de l'émission accélérée.

M. CHAMBON estime qu'il faudrait avancer la date limite de dépôt des déclarations.

Le président répond que ce n'est pas possible ; en revanche, il serait plus judicieux d'avancer la date d'envoi aux déclarants.

M. TRESCARTE fait remarquer que la déclaration par internet ne génère pas de gain de temps. Il y a beaucoup d'erreurs. Il en profite pour souligner que contrairement à l'affirmation de la DG sur un gain de temps important, cette situation entraîne un travail supplémentaire non négligeable et qui n'est pas pris en compte.

Le président observe que sur 16000 déclarations reçues, un grand nombre ne comporte pas d'anomalie.

Il ajoute que la Haute-Loire a été mal classée lors de la campagne en terme de rythme de saisie, elle a été la dernière de l'interrégion.

M. CHAMBON interroge le président sur le niveau du contentieux.

Celui ci indique qu'au vu des résultats disponibles, le contentieux IR aurait progressé de 3 à 4%, les thèmes principaux étant la PPE et les réductions et crédits d'impôt.

M. FAYOLLE demande des explications sur ce qu'on entend par « les vertus reconnues de la pédagogie par l'exemple et la réitération » dans les SIE.

Le président précise qu'il s'agit de démontrer aux agents que l'organisation mise en place est la meilleure, d'assurer des formations adaptées localement après établissement d'un bilan individuel des compétences, d'impliquer l'encadrement (responsables et adjoints) afin qu'il apporte le soutien nécessaire aux agents.

II – Formation professionnelle (Plan 2008/2009)

Le président rappelle l'importance de la formation qui vise à accompagner le renouvellement des équipes et maintenir les compétences.

Il informe le CTPD qu'il a décidé de réactiver le Conseil départemental de la formation professionnelle qui regroupe le DFP, le directeur, des cadres et des agents de l'équipe locale de formation. Son rôle est de donner son avis sur le plan de formation et de s'emparer de tout sujet ayant trait à la formation professionnelle.

Il s'est réuni le 19 novembre dernier et a examiné les points suivants :

- examen du plan de formation complété
- échanges sur la fonction des formateurs (moyens, documentation, difficultés, reconnaissance). Sur ce dernier point, M. PERAUD fait remarquer qu'une analyse de la notation n'a pas, contrairement à ce qui était avancé par un représentant des personnels en CAPL, révélé d'anomalie pour les agents qui assurent des actions de monitorat.
- échanges sur l'e-formation
- suggestions de journées d'étude (ex. : intégration fiscale, CSP des RSI)
- disponibilité des salles, des micros, des rétroprojecteurs, accès aux bases-écoles.

Le président renouvelle son souhait de voir la direction plus présente dans les services. En début d'année prochaine, des visites de sites par des personnels de la direction (DFP, RH et RB) seront organisées. Par ailleurs, le DFP rencontrera en septembre les nouveaux agents ainsi que ceux qui changent d'affectation à cette date.

Mlle PARET énumère les actions qui ont été ajoutées au précédent plan :

- formations à la navigation sur Internet et le Portail Métiers
- initiation au tableur CALC
- formation au requêtage OASIS et SYNFONIE (agents des brigades et du pôle CE)
- formations SIP

Le président rappelle que le plan de formation est à géométrie variable et constitue un socle appelé à évoluer.

M. TRESCARTE demande des précisions sur la formation à destination des agents des SIP.

Mlle PARET explique que 3 modules sont prévus :

- Connaissances mutuelles : il s'adresse à tous les agents trésor et impôts des SIP et est organisé sur place à raison d'une demi-journée
- Accueil fiscal simple pour les agents des SIP, des trésoreries et ceux des CDI qui ne sont pas en SIP. Il vise les simples prises en charge sans traitement des demandes
- Entraide : ce module sera développé plus tard

Le président ajoute que d'autres actions complémentaires seront mises en place en cours d'année :

- formation des agents CDI/CDIF en fonction des besoins recensés après bilan
- plan de formation à l'accueil
- formations complémentaires à SIRIUS pour les agents des cellules CSP
- formations dans les SIE à la suite des bilans de compétences

- formation ALPAGE CSP à décliner en local
- formations à la publicité foncière pour les nouveaux agents à la CH
- formations pour les équipes de renfort recouvrement dans les SIP
- formation au développement durable

Le président ajoute que le plan de formation est consultable sur le site @lti43.

M. CIACHERA intervient sur les rapports prédéfinis de l'application SIRIUS.

Le président rappelle que SIRIUS est une application récente comportant au départ des requêtes prédéfinies. Une fonctionnalité Requêtes libres a été dans un premier temps conservée en direction, avec diffusion aux services. Dans le département, les services de direction ont eu du mal à assurer cette charge. Le requêtage libre a donc été transféré aux responsables de centre.

M. TRESCARTE rappelle que suite à l'intervention des représentants des personnels, les fiches d'évaluation de stages sont désormais anonymes et il s'en félicite. Concernant la formation pour les SIP, il estime qu'elle est a minima et pas forcément adaptée au contexte local.

M. COHADE estime que les fiches d'évaluation à chaud ne sont pas assez souples. Il demande par ailleurs si la formation professionnelle est bien prise en compte dans l'activité des services.

Le président confirme qu'on en tient compte dans les DPA et dans l'appréciation des résultats.

III- Bilan de l'expérimentation du CSP à distance

M. DESCAMPS expose les motifs qui avaient conduit le directeur à proposer la candidature de la Haute-Loire à cette expérimentation, à savoir un déficit chronique en personnel au CDI d'Yssingeaux et la possibilité de faire traiter des dossiers par les 2 autres CDI.

M. TRESCARTE fait valoir que cette expérience a été une catastrophe. Les représentants des personnels du SNADGI CGT 43 l'avaient annoncé dès le CTPD du 24 Octobre 2006 qui avait avalisé cette expérimentation. Ils avaient d'ailleurs déposé une motion à cette occasion. On a enregistré une baisse des redressements en 2007 et le nombre de dossiers traités est passé de 1366 en 2006 à 1236 en 2007. De plus est ce bien raisonnable d'imposer à un contribuable d'Aurec ou de Dunières un déplacement de plus de 130 Km, lorsque l'on connaît la dangerosité de nos axes routiers.

Le président explique que l'intérêt du CSP à distance était de couvrir une charge qui ne l'aurait pas été pour cause de déficit en personnel. Il ajoute que l'expérimentation a pu être contrariée par la mise place du rapprochement CDI/CDIF.

L'expérimentation a permis de démontrer que le CSP à distance est techniquement réalisable. Il y a en France 850 implantations, dont certaines sont de petite taille. Le CSP à distance permet de mieux répartir la charge entre les DSF et mieux la professionnaliser en conservant des équipes spécialisées sur les sites.

M. DESCAMPS indique que pour l'utilisateur, le CSP à distance n'a pas créé de difficulté.

Les agents ont souligné la nécessité de disposer du dossier papier (revenus fonciers et déficits antérieurs) ; ils ont dénoncé la lourdeur du dispositif en matière de manutention des dossiers, la sélection des dossiers (personnes âgées, motif des travaux), la contrainte supplémentaire relative à la tenue d'un tableau de suivi. Concernant le CSP infra départemental cela ne s'avère pas judicieux ici. En effet la richesse globale du département est assez homogène, alors que l'on contrôle un dossier à Brioude, Yssingeaux ou Le Puy, cela ne contribue pas à une augmentation des bases. Des bizarreries sont aussi évoquées. Entre autre si le contrôle d'un dossier ne génère aucun redressement en matière d'IR, cela compte pour un dossier vu. Pourtant dans le même temps il n'est pas comptabilisé en bases même si cela a conduit à

générer une imposition conséquente sur les contributions sociales. En conclusion cette expérimentation a généré une baisse de 54% des redressements, suite à CSP local, sur le site de Brioude.

M. DESCAMPS poursuit en indiquant que les chefs de service ont souligné les difficultés liées au déménagement et la mise en place de CDI/CDIF à Brioude qui ont contrarié le déroulement de l'expérimentation. Ils regrettent que l'on n'ait pas mis en place de véritables cellules CSP plutôt que de prélever des agents sur les structures existantes. L'amélioration de la compétence et de la technicité des agents ne s'est pas améliorée s'agissant d'agents désignés pour leur expérience. Ils ont également souligné le caractère excessif du suivi demandé.

En revanche, ils ont souligné l'amélioration des relations entre les services.

Le Directeur a jugé la démarche intéressante ; elle permet de faire face à des difficultés temporaires, de donner accès aux agents à de la matière plus intéressante et elle démontre que cette nouvelle organisation est techniquement possible.

M. FAYOLLE insiste sur la difficulté de faire du CSP sans les dossiers dans 60 à 70% des cas et notamment pour les revenus fonciers ou pour les contrôles montant/montant. Il estime que le CSP à distance est plus lourd que le CSP normal.

M. COHADE fait part de sa crainte de voir créer les pôles CSP au chef lieu.

Le président répond que les cellules CSP font partie du CDI et participent à la gestion.

III – Questions diverses

★ La prime de campagne IR

M. FAYOLLE interroge le président au sujet du paiement de cette prime.

M. PERAUD indique qu'elle figurera sur la fiche de paie du mois de novembre.

Les agents qui ont assuré les permanences ont été rémunérés en priorité, le solde a été réparti dans les conditions habituelles.

Les représentants du personnel demandent si la réception en soirée a eu du succès. Ils dénoncent une nouvelle fois que des collègues se soient portés volontaires. Surtout qu'il semblerait qu'il n'y ait eu moins de 10 personnes par soirée. Manifestement en dehors d'un effet d'annonce ces 2 soirées ont été un fiasco. Au-delà de la prime particulière, le coût, au vu du personnel présent, doit être exceptionnel.

Le président précise qu'il y a eu une vingtaine de contribuables le 1^{er} jour, un peu moins le 2^{ème}.

M. TRESCARTE signale que la DG encourage les DSF à présenter leurs vœux en présence des TPG. Est-ce que ce sera le cas ici ?

M. TRESCARTE demande si le DSF et le TPG envisagent une réunion commune avec leurs agents dans le cadre de la fusion et de la loi sur la mobilité dans la fonction publique, comme le demande la DG. Cela avait déjà été évoqué pour Octobre, puis novembre / décembre.

M. TRESCARTE informe les membres du CTP que la DG a retoqué plusieurs TPG qui profitaient de la mise en place de SIP pour fermer des trésoreries de proximité. Le Var et le Haut-Rhin où 4 trésoreries étaient concernées en sont des exemples. A chaque endroit une seule a été acceptée. Ici le SADGI-CGT sera vigilant.

En l'absence de nouvelle question, le président remercie les participants et lève la séance à 16 heures 15.

* *

*

Le Président,

La Secrétaire,

Gérald QUINTIN

Annie CHANUT

Le Secrétaire-Adjoint

Bernard CIACHERA



Monsieur le Président,

Les représentants des personnels du **SNADGI-CGT 43** fidèles et loyaux envers tous leurs mandants, dont vous faites partie, honorent de leur présence ce Comité Technique Paritaire Départemental (**CTPD**). Cette instance paritaire était régie au temps de l'ex Direction Générale des Impôts (**DGI**) par des règles précises et légales. Depuis le 1^{er} Avril 2008 nos gouvernants ont mis en place une promesse de notre Président de la République. La Direction Générale des **FI**nances **P**ubliques (**DGFIP**) a fusionné globalement la **DGCP** et la **DGI**.

Dans la précipitation la **DGFIP** a inventé nombre de réunions labellisées informelles. Peut-être n'est ce qu'erreur de jeunesse, mais les représentants des personnels du **SNADGI-CGT** constatent et dénoncent toute cette comédie qui a comme but de faire croire aux agents de la **DGFIP** qu'il y a un vrai dialogue, voire une vraie concertation, dans la mise en place de leur nouvel univers.

Les représentants des personnels du SNADGI-CGT 43 déclarent clairement et fermement que cet affichage n'est que mensonge et imposture.

Le dernier **CTPD**, du 17 Novembre, qui avait comme thème central la mise en place du **SIP** de Brioude, a mis en évidence la précipitation et toutes les contradictions de cette option. D'ailleurs tous les représentants des personnels se sont élevés contre l'obligation de voter un projet pratiquement ficelé, décidé unilatéralement par l'administration et néanmoins incomplet sur des points essentiels comme le choix au niveau de la caisse, certaines règles de vie commune et même les modalités du choix du ou des responsables comptables. C'est pourquoi nous n'avons pu que voter contre, alors que l'administration a voté pour des orientations dont elle même ne sait ni la teneur, ni le choix final. Une fois de plus, nous constatons que la loyauté est synonyme d'un grand n'importe quoi, pour ne pas dire d'une posture le doigt sur le pantalon.

Un mot sur le scélérat projet sur la mobilité dans la fonction publique que nous présentons comme l'outil majeur pour casser nos statuts, principaux garants d'indépendance contre les forces de la finance et leurs représentants politiques. Depuis sa publication en Avril 2008, nous constatons certaines évolutions assez croustillantes. De grands chantres de la mobilité admettent enfin une différence entre une mobilité choisie, qu'ils ont fait leur pour assurer de plus ou moins brillantes carrières et la mobilité subie qui est imposée par ce projet.

Ce bougé sensible est à remarquer, mais il n'est pas le seul. Il nous permet toutefois, nous qui sommes représentants élus des personnels de souvent donner le vrai sens du mot loyauté avancé par certains de nos interlocuteurs privilégiés. Au passage nous pouvons aussi, assez facilement jauger de la propension de ces derniers à appliquer les orientations. En effet si certaines sont obligatoires, d'autres ne sont instaurées que par une volonté individuelle, de plus comme dans toute action l'aspect humain est essentiel. C'est probablement cette dernière caractéristique qui démontre objectivement l'épaisseur de tout un chacun.

En vous annonçant, Monsieur le Président, qu'aujourd'hui nous sommes le 27 Novembre, nous sommes sûrs que nous tous serons d'accord et obtiendrons donc sur ce sujet l'unanimité. Cela veut donc dire que voilà près de 13 mois que vous avez la chance d'habiter notre beau département, dont vous êtes, d'une certaine manière un exemple de réussite. Depuis près de 13 mois vous appréciez, nous n'en doutons pas, toutes nos qualités de chaleur humaine, d'ouverture d'esprit pour ne pas dire de pragmatisme face aux orientations que vous mettez en place loyalement en local. Lors de votre arrivée, votre discours d'ouverture et d'écoute, relayé par vos écrits, n'ont pas laissé insensibles vos dévoués collaborateurs tendance SNADGI-CGT. Nul doute que vous l'avez remarqué au travers de leurs écrits et de leur discours qui ne s'opposent jamais.

Bien sûr, vous nous avez très vite démontré votre sens pour le moins critique en rapport à nos écrits. Peut être aimeriez-vous tenir la main ou du moins la guider, qui se permet de relater au mieux les diverses positions ou situations. Mais, excusez-nous, Monsieur le Président, le SNADGI-CGT 43 n'a nul besoin de cette attention. Ses représentants sont élus par l'ensemble des agents dont vous avez la responsabilité et de ce fait, ils leur doivent des comptes et la loyauté en est un des piliers. Parfois vous avez eu la faiblesse de dire que nous pouvions imposer nos analyses par la force ou la pression !! C'est faux et vous le savez bien. Contrairement à certains qui n'hésitent pas à utiliser leur situation hiérarchique pour instaurer de diverses manières un climat malsain qui peut avoir des conséquences graves sur la qualité du service que nous sommes en devoir de fournir, mais aussi sur la santé de ceux qu'ils sont censés protéger.

A la lecture de la convocation de ce jour, nous nous sommes posés une question. Est ce bien la **DPA** du directeur rentrant ? En effet, Monsieur le Président, notre cher directeur est arrivé depuis près de 13 mois. Il n'est pas impossible, dans ces temps où les lendemains sont très incertains, qu'il soit amené à nous quitter avant 13 mois. Alors aujourd'hui est ce bien la **DPA** entrante ? Dans un souci d'efficacité, ne pourrions-nous pas décider d'un commun accord, encore une fois, de grouper la **DPA** entrante et sortante de notre cher directeur ? Nous comprendrions que cette interrogation, pleine de bon sens, implique une suspension de séance, et nous vous l'accordons volontiers. Un de nos buts n'est-il pas de participer réellement à l'efficacité de nos travaux, donc à leur moindre coût ! !

En dehors de ce premier point de l'ordre du jour, vous avez souhaité parler du bilan de l'expérimentation du **CSP à distance**. Excellent sujet, qui devait être évoqué à l'automne 2007 !!! Question efficacité, là, nous sommes très mauvais. Nul doute que vous allez nous trouver de judicieuses excuses que nous devons avaler, si possible, stoïquement. Même avec 1 an de retard, vos dévoués vont probablement avoir des choses à dire sur cette expérimentation, qu'ils avaient dénoncée fermement, lors du **CTPD** que votre prédécesseur avait tenu pour officialiser sa décision encore unilatérale. La manière, le déroulement et les comptes rendus des groupes de travail sur ce sujet permettent d'étayer sans mal notre réticence, pour ne pas dire aujourd'hui notre opposition, à ces réunions où là il y a une réelle pression qui peut se manifester de diverses manières.

Une dernière chose de portée plus générale, Monsieur le Président. Depuis de trop nombreuses années nous voyons fleurir presque chaque année un thème majeur, le dialogue social. Sans remonter à la préhistoire qui vous passionne tant, en 2004 le célèbre ministre des finances a exposé devant toutes les Organisations Syndicales toute sa conception d'un vrai dialogue social de qualité qui était centré sur la

concertation entre tous, entre autre lors de réforme. « **Aucune réforme imposée, les responsables doivent obligatoirement les expliquer et écouter tous leurs subordonnés.....** ». Aujourd'hui qu'il est devenu le plus grand d'entre nous, que la planète entière nous envie, celui qui a développé la justice fiscale pour tous ses concitoyens entre autre par le paquet fiscal qui octroie 15 milliards d'euros à certains exploités, celui qui a réussi à mettre la France dans le droit chemin européen en imposant un mini traité européen fusse au détriment de 55% de citoyens français qui refusaient ce diktat, celui qui vient de sauver notre système bancaire en trouvant des milliards qui n'existaient pourtant pas avant cette crise, pour le social ou le pouvoir d'achat des plus humbles de nous tous, est-il possible de penser que ses désirs sont devenus réalité ?

Votre réponse nous intéresse fortement et il serait bien de l'étayer au mieux. La mise en place de notre nouvelle direction, la **DGFIP**, pourrait être un excellent exemple actuel. La manière de sa mise en place au niveau national, mais surtout au niveau local est éloquente. Ici par exemple nous tous faisons partie de la **DGFIP**. Le **DSF** et le **TPG**, futurs sacrifiés sur l'autel de la **DLU**, vont mettre en place en essayant de ne pas se marcher sur les pieds, un ou des **SIP** et des **GFU**. Ces nouvelles entités dépendront soit de la toujours **DSF 43** pour les **SIP**, soit de la toujours **TG 43** pour les **GFU**. Dans le même temps les personnels issus de la **TG** et venant au **SIP** pour assurer la partie fiscale, garderont leur spécificité. Pratiquement la **DG** a promis que chaque agent gardera sa spécificité professionnelle, du moins durant la période transitoire qui va jusqu'à **2012**. D'ici là, la **DLU**, qui sonnera la disparition de votre poste, sera mise en place !!! Nous appelons cela « **mettre la charrue avant les bœufs** ».

Pour finir la **DG** encourage les responsables locaux dans toutes opérations pouvant démontrer la bonne entente des agents des **DSF** et des **TG**. Comme opportunité les vœux traditionnels présentés par les responsables locaux sont présentés comme un très beau miroir d'entente cordiale. Pouvons nous rêver, ici, d'un affichage d'une telle qualité gage d'union et de fraternité.

Après la mise en bière de premier ordre lors de son bicentenaire, fin 2007, du **Cadastre**, après l'enterrement de première classe à l'**ENI Clermont-FD** en mars 2008, de la feu DGI, par les plus hauts responsables départementaux de la France entière lors d'une journée mémorable rythmée entre discours enflammés et bombance de bon aloi, doit-on ici aussi rêver de trompettes et cotillons ?