

**DIRECTION DEPARTEMENTALE
DES FINANCES PUBLIQUES
DE LA CHARENTE-MARITIME**
14, rue Réaumur
17021 LA ROCHELLE CEDEX

LA ROCHELLE, le 24 mars 2011

PROCÈS-VERBAL
de la réunion du Comité technique paritaire départemental
de la Charente-Maritime du 14 janvier 2011

ORDRE DU JOUR

- ① Evolution de la situation des emplois en 2011 ;
- ② Horaires variables : modification du deuxième choix de plages fixes et variables proposé aux agents des postes à 4,5 jours ;
- ③ Pour information : le droit d'option pour l'intégration dans les filières techniques et administratives des agents de catégorie C dits « faisant fonctions » à la DGFIP ;
- ④ Questions diverses.

Sont présents à la réunion qui constitue une deuxième convocation du CTPD du 11 janvier 2011, ce dernier n'ayant pu se tenir faute de quorum :

REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION		REPRESENTANTS DU PERSONNEL		
M. SUDRET	Administrateur départemental des finances publiques, Président	Mme LECLERCQ	Agente	FO-DGFIP
M. CAILLET	Administrateur des finances publiques	M. LESPINASSE	Contrôleur	FO-DGFIP
M. FERNANE	Administrateur des finances publiques	Mme BERTHELIN	Contrôleuse principale	FO-DGFIP
M. MARTIN	Directeur divisionnaire			
M. PELE	Directeur divisionnaire			
M. GUECTIER	Inspecteur principal			
Mme PAROT	Inspectrice principale			
M. BAILLY	Inspecteur principal			
M. MOULIN	Trésorier principal			
Mme MOUSNIER	Receveuse perceptrice			

Participent également à la réunion, sans voix délibérative :

En qualité de suppléants pour la parité syndicale :

- Mme GAUTRONNEAU, M. ESSAYAN pour le FO-DGFIP ;

En qualité de conseillers techniques pour la parité administrative :

- Mme DESVEAUX, M. ATTANÉ.

Sont désignés :

- par l'administration comme secrétaire : M. MOULIN assisté de M. ATTANÉ ;
- par les représentants du personnel comme secrétaire-adjoint : Mme GAUTRONNEAU.

Le quorum étant atteint, M. SUDRET ouvre la séance et invite les participants à la réunion à examiner les différents points inscrits à l'ordre du jour.

① Evolution de la situation des emplois en 2011

M. précise que chacune des deux filières a conservé sa propre méthode de déclinaison du plafond d'emplois et d'imputation du quantum de suppressions. Dans la filière gestion publique, les suppressions d'emplois sont réparties en retenant la méthode du fléchage intégral (méthode de l'ORE). Dans la filière fiscale, ces suppressions sont réparties par des fléchages localisés par mission ainsi qu'au moyen de la méthode de l'efficience.

Puis, il présente le projet d'évolution de la situation des emplois dans le département au titre de l'année 2011 dans la filière fiscale :

Evolution de la situation des emplois dans la filière fiscale :

Les suppressions d'emplois se répartissent comme suit :

- au titre des transferts d'emplois vers le centre de services partagés (CSP) CHORUS : prélèvement d'1 emploi de catégorie B et d'1 emploi de catégorie C ;
- au titre du fléchage Téléactes : suppression d'1 emploi de catégorie B à la conservation des hypothèques de Jonzac et d'1 emploi de catégorie C dans chacune des conservations des hypothèques de Rochefort et Saintes ;
- au titre de l'efficience : suppression d'1 emploi de catégorie A à la BDV3 de Saintes ; prélèvement d'1 emploi de catégorie B dans chacun des SIP de Marennes, Saintes et La Rochelle-Ouest ainsi qu'au SIE de La Rochelle-Est. Suppression d'1 emploi de catégorie C dans les SIP de Jonzac, St Jean d'Angély ainsi qu'au SIE de Saintes et dans les services communs du centre des finances publiques de La Rochelle. Suppression d'1 emploi d'AST dans les services communs rue de l'Escal à La Rochelle.

Dans le cadre du Plan de Qualification Ministériel, il est procédé à 9 transformations d'emplois C en 3 emplois de catégorie A et 6 emplois de catégorie B.

Au total, l'opération conduit à supprimer 17 emplois de catégorie C et à créer 2 emplois de catégorie A, soit un solde net global de 15 suppressions d'emplois. La ventilation des créations et suppressions d'emplois par service figure en annexe 1.

Mme LECLERCQ (FO-DGFIP) précise que les suppressions d'emplois créent des situations très tendues dans les services. Ainsi, les chefs de service et les agents estiment qu'il sera très difficile de tenir les objectifs assignés compte tenu de la charge de travail et des moyens humains et matériels mis à disposition. Par ailleurs, elle fait valoir que l'administration, tant au plan national que local, ne tient pas compte de certaines tâches pour calibrer les effectifs comme, par exemple, le traitement par les agents des anomalies télédéclaratives qui représentent une charge de travail très lourde. Elle demande donc la communication d'éléments chiffrés concernant les anomalies déclaratives traitées par les services.

M. répond qu'il n'est pas possible de prendre en compte l'ensemble des tâches réalisées par les agents. Il rappelle que chaque filière utilise actuellement ses propres méthodes pour déterminer le niveau des emplois et précise que la direction générale définira un outil unique pour les deux filières qui devrait être opérationnel pour le prochain exercice. Il rappelle que la Direction ne fait pas l'objet de prélèvements d'emplois au titre du fléchage téléprocédures dans la mesure où elle se situe en dessous du seuil de télédéclarants supplémentaires requis. Toutefois, ce fléchage a été retenu au plan local pour ventiler les suppressions d'emplois entre les services.

Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) relève que M. SUDRET utilise l'expression « suppression d'emplois » alors que ses prédécesseurs parlaient « d'outil de répartition des emplois ». Par ailleurs, elle fait observer que la dématérialisation n'entraîne pas une diminution de la réception du public.

M. estime qu'il est nécessaire de mener une réflexion sur le périmètre de l'accueil pour gagner en efficacité. Un audit sera réalisé sur ce thème afin de mettre en œuvre, au plan local, des solutions adaptées. Il ajoute que, conformément à ses engagements, il a demandé à la mission audit de réaliser un bilan sur les SIP. Enfin, il signale qu'un audit sera également effectué sur le rapprochement CDI-CDIF.

Mme LECLERCQ (FO-DGFIP) considère que la suppression d'un agent C aux services communs de Fétilly entraînera nécessairement un transfert de tâches sur d'autres agents du site. Elle constate que les agents des secteurs d'assiette ou des SIE sont de plus en plus fréquemment sollicités pour effectuer plusieurs tâches en même temps (accueil, affranchissement du courrier...). Elle précise que cette situation est très pénible à supporter pour les agents concernés.

Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) estime que la politique menée en matière d'emplois se fait au préjudice des agents de catégorie C. Ainsi l'administration supprime des emplois C pour créer des emplois de catégorie A. Elle souligne également la situation d'injustice ressentie par les agents apprenant la suppression de leur emploi après 20 ans de service.

M. répond que les missions sont bien tenues grâce au travail de l'ensemble des agents. Toutefois, il rappelle que les services sont dans une logique d'informatisation et de dématérialisation qui entraîne une disparition progressive des tâches matérielles. Il souligne que cette évolution permet de mettre en œuvre un plan de qualification. Il rappelle également qu'en cas de suppression d'emplois de catégorie C, la direction a pour principe de gérer au mieux la situation des agents concernés en essayant de les maintenir sur le site et si possible dans le métier.

Mmes LECLERCQ et GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) craignent qu'en raison des suppressions d'emplois et restructurations l'administration ne soit amenée à appliquer, au plan départemental, la loi sur la mobilité dans la fonction publique.

M. rappelle que des garanties sur le maintien de la totalité des missions ont été données par le Directeur général, en accord avec le Ministre, lors de la mise en place de la DGFIP.

M. LESPINASSE (FO-DGFIP) signale que son organisation syndicale s'est plaint en CTPC de l'opacité des fléchages et critères utilisés pour motiver les suppressions d'emplois. Il estime qu'on atteint un point de non retour et que la méthode de l'ORE n'est plus supportable. Selon lui, le service des RH devra gérer davantage de problèmes conflictuels et de cas de dépression dans les services avec une augmentation des arrêts maladie. Dans ce contexte, il juge nécessaire que la direction détermine les priorités par filière et par service.

M. répond que la DDFIP attache une grande importance à l'organisation du travail. Ce sujet retient également toute l'attention de la Direction de la Charente-Maritime. Ainsi, il estime que les audits réalisés dans le département devraient permettre de définir le périmètre de la mission accueil et de recenser les difficultés rencontrées dans les services. Il ajoute, qu'au niveau national, le Directeur général a été très attentif aux sujets évoqués dans le cadre du DOS, notamment ceux portant sur l'amélioration des outils informatiques et la simplification des process. Enfin, il considère que de nombreux sujets en matière de réorganisation méritent d'être clarifiés et que des priorités devront être définies au niveau de la réalisation des tâches tant au plan national que local.

M. LESPINASSE (FO-DGFIP) considère qu'il n'appartient pas aux chefs de service de définir ces priorités. Par ailleurs, il doute de la volonté de la DDFIP d'alléger le nombre d'indicateurs.

M. répond que la Direction générale a décidé de ne retenir que les indicateurs du BOP.

Mme LECLERCQ (FO-DGFIP) constate que les SIP font l'objet de suppressions d'emplois alors que la charge de travail de ces services augmentera avec le recouvrement de l'ISF. De même, des suppressions sont opérées dans les SIE sans qu'il soit tenu compte du fait que de nombreuses entreprises n'ont pas payé la cotisation foncière des entreprises ce qui entraînera une charge de travail supplémentaire pour le service. Elle regrette que l'ensemble des services ne fasse pas l'objet d'un audit.

M. répond qu'il doit tenir compte des possibilités de la mission audit en nombre d'opérations et définir l'ordre de priorité des interventions en fonction de la réalisation des réformes de structures. Il rappelle qu'il s'était engagé, lors de sa prise de fonctions, à effectuer un bilan après l'installation des SIP. De même, il lui paraît nécessaire de réaliser un audit sur le rapprochement CDI-CDIF pour faire le point sur la mise en œuvre de cette réorganisation et le niveau de compétence dans les services. S'agissant des SIE, il précise que les difficultés de ces services sont connues et sont liées, principalement, aux mesures nouvelles, comme par exemple la réforme de la TP.

Compte tenu de l'importance des suppressions d'emplois, Mme LECLERCQ (FO-DGFIP) souhaiterait connaître la date à laquelle la mission des conservations des hypothèques sera transférée aux offices notariaux.

M. répond que les changements en cours concernent les statuts et non les structures. Il ajoute que les outils informatiques permettent d'accélérer les procédures mais que des marges de progrès subsistent au niveau de leur utilisation. De plus, la reprise du marché de l'immobilier participe aux difficultés que

rencontrent actuellement les bureaux des hypothèques. Pour faire face aux pointes de charges, il est possible de demander l'appui de la BNI et de prévoir, au plan départemental, des moyens de renforts grâce à l'EDRA. Par ailleurs, il estime qu'après 2012, des évolutions interviendront sûrement au niveau des structures, mais la mission des conservations des hypothèques sera maintenue.

S'agissant de l'EDRA, M. précise qu'il a décidé de conserver dans l'équipe de renforts deux emplois B actuellement vacants et d'y implanter un emploi de catégorie A supplémentaire. Il a indiqué au Délégué qu'il souhaitait que les emplois EDRA soient pourvus en priorité et, le moment venu, il renouvellera cette demande auprès de la Direction générale. Il précise également que plusieurs agents de l'EDRA seront formés à la publicité foncière pour pouvoir renforcer la mission. D'une manière générale, il juge nécessaire de disposer d'une plus grande professionnalisation au sein des équipes de renfort et de mettre en place une gestion harmonisée.

Mme LECLERCQ (FO-DGFIP) fait observer qu'une plus grande mobilité des agents de l'EDRA entraînera des dépenses supplémentaires.

M. répond qu'il convient d'opérer une distinction entre d'une part, la rémunération des agents prise en charge par le budget national qui augmente en fonction de la multiplication des missions et d'autre part, les frais de déplacements payés sur les crédits de la DGF allouée à la Direction. Une réflexion sera menée pour rationaliser la gestion des moyens de renfort afin de ne pas trop impacter le poste frais de déplacements.

M. précise que la Direction tient compte de plusieurs critères lors de l'affectation des agents de l'EMR, notamment, les frais de déplacements, la résidence administrative, la spécialité...

M. ajoute que ces choix ne sont jamais opérés au détriment des besoins des postes comptables.

Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) souhaiterait connaître la raison pour laquelle les travaux de centralisation comptable, anciennement réalisés au SIE de La Rochelle-Est, ont été transférés à la Direction sans compensation d'emploi.

M. répond que ces travaux ne justifient pas le transfert d'un emploi dès lors qu'ils représentent environ 25% de la charge de travail de l'agent du SIE qui les réalisait. Ces tâches ont donc été prises en charge par le pôle gestion publique.

Evolution de la situation des emplois dans la filière gestion publique :

M. précise que la méthode de l'ORE a été mise en œuvre pour répartir les emplois entre les postes comptables au 1^{er} janvier 2011. Le tableau présentant cette répartition a été communiqué aux membres du CTPD (pièce jointe en annexe 2). Ce document fait apparaître un total de 21 suppressions d'emplois de catégorie C dont 7 au titre du Plan de Qualification Ministériel qui prévoit en contrepartie la création de 7 emplois de catégorie B.

L'ORE brut a été communiqué par la Direction générale. Il a été tenu compte des paramètres transversaux pour établir l'ORE net et déterminer l'implantation des emplois de catégories B et C par poste comptable.

M. LESPINASSE (FO-DGFIP) signale que les représentants du personnel disposaient, auparavant, d'un document faisant apparaître en parallèle la ventilation des emplois par missions.

M. répond que la direction a retenu une présentation identique à celle de l'an dernier.

Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) rappelle que la communication de ces informations était faite les années antérieures à 2009. Elle demande donc à revenir à ce système.

M. accepte de communiquer l'ORE brut.

Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) précise que la généralité des postes comptables connaissent des difficultés pour fonctionner en raison, notamment, des suppressions d'emplois. Elle espère que l'audit sur l'accueil concernera tous les postes du département. Ainsi, elle signale que le flux de personnes reçues à l'accueil de la trésorerie de Rochefort et Banlieue municipale a considérablement augmenté passant de 16 719 visiteurs en 2009 à plus de 22 000 en 2010. La trésorerie délivre un nombre important de timbres fiscaux et l'activité du service est soutenue en matière de recouvrement des amendes. Elle demande donc la création d'un emploi dans ce poste comptable en raison de l'augmentation d'activité, du nombre élevé d'anomalies des moyens de paiement dématérialisés traitées et de l'importance de l'accueil physique et téléphonique. Cette situation très tendue engendre parfois des problèmes d'ordre relationnel entre les usagers et les agents. Elle précise également qu'un agent de catégorie A ayant obtenu sa mutation n'a pas été remplacé et que les cadres A sont débordés et sollicitent les agents pour remplir les objectifs qui leur

sont assignés. En outre, AGORA conduit, selon elle, à une décharge totale de la gestion du personnel sur le chef de poste.

M. répond que dans la logique de l'ORE, la situation de la trésorerie de Rochefort et Banlieue municipale ne peut conduire à la création d'un emploi.

Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) estime qu'en sa qualité d'interlocuteur départemental des représentants du personnel, il appartient à la Direction de faire remonter les demandes de créations d'emplois à la Direction générale.

M. LESPINASSE (FO-DGFIP) juge excessif le nombre d'emplois supprimés au SIP de La Rochelle-Est (-1 C dans la filière fiscale, -1 B dans la filière gestion publique) ainsi qu'à la paierie départementale (-1,5 emplois) laquelle bénéficie régulièrement du renfort d'un agent de l'EMR.

M. répond que les méthodes appliquées dans chacune des deux filières conduisent à proposer la suppression de ces emplois.

Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) considère que la suppression d'un emploi aux services communs de La Rochelle risque de fragiliser la cellule d'accueil des usagers du site de Fétilly.

M. répond que cette suppression ne concerne pas les emplois de l'accueil commun identifiés au tableau de support des mouvements (TSM) à la rubrique « relations publiques » mais ceux des services communs du centre des finances publiques (courrier, gestion imprimés...).

Dans le cadre de la mise en place du centre de services partagés (CSP) CHORUS, Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) souhaiterait savoir comment l'administration a procédé pour ventiler les emplois.

Mme répond qu'il a été demandé aux Directions de la région de contribuer aux créations d'emplois du CSP de Poitiers par le biais de transferts d'emplois.

Mme LECLERCQ (FO-DGFIP) demande si des agents du département se sont portés candidats pour travailler au centre de services partagés (CSP).

M. répond qu'aucun agent du département n'a souhaité rejoindre ce service.

M. LESPINASSE (FO-DGFIP) demande si tous les emplois du CSP sont actuellement pourvus.

M. précise qu'au jour du CTPD, il reste des vacances alors que tous les emplois sont pourvus au SFACT.

Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) conteste la méthode utilisée par l'administration visant à répartir et supprimer les emplois en fonction de simples prévisions, sans avoir la certitude d'une baisse réelle d'activité en 2011. Elle souligne la conscience professionnelle sans faille des agents de la DDFIP dont la santé morale et physique ne cessent de se dégrader. Par ailleurs, elle dénonce le transfert de la mission centralisation comptable sans compensation d'emploi à la Direction alors que cette structure fait l'objet de plusieurs suppressions d'emplois en 2011. Enfin, elle fait état de la saturation des réseaux informatiques suite à la décision de l'administration de mettre en place AGORA dans la filière gestion publique en pleine période de demandes de mutation dans la filière fiscale.

M. LESPINASSE (FO-DGFIP) précise que son organisation syndicale avait alerté la Direction générale sur les risques encourus si tous les agents de la filière gestion publique basculaient sous AGORA en début d'année. Par ailleurs, il signale que les membres de l'équipe de renfort n'ont pas été remboursés de leurs frais de déplacements depuis deux mois.

Mme répond qu'AGORA ne peut traiter ces demandes actuellement.

Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) juge inadmissible que les agents subissent cette situation. Elle demande à quelle date les agents seront remboursés.

M. répond que la Direction générale travaille sur le sujet afin de parvenir rapidement à une régularisation de la situation.

Mme LECLERCQ (FO-DGFIP) demande des précisions sur les emplois supprimés en Direction dans la filière fiscale.

M. indique qu'une réponse précise ne pourra être apportée qu'après les résultats des mouvements de mutation.

Mme LECLERCQ (FO-DGFIP) juge regrettable de procéder à des fusions de services sans connaître, au préalable, les emplois qui seront supprimés.

M. précise qu'à la Direction, certains prélèvements d'emplois résultent de la mise en place de CHORUS. Il ajoute qu'il sera tenu compte des résultats des mouvements de mutation pour les autres prélèvements d'emplois tout en préservant les missions ne devant pas être impactées par des suppressions de personnel.

Mme rappelle que, selon les règles en vigueur, les suppressions d'emplois concernent en priorité les agents ayant la plus jeune ancienneté administrative.

M. LESPINASSE (FO-DGFIP) estime qu'il est prématuré de supprimer des emplois avant que soit démontrée l'efficacité réelle de l'application CHORUS dans l'économie des tâches. Il ajoute que le service budget-logistique connaît actuellement une progression de sa charge de travail avec la mise en place de la régie d'avances.

Mmes GAUTRONNEAU et LECLERCQ (FO-DGFIP) dénoncent le mauvais fonctionnement de l'application AGORA dû à l'insuffisance des moyens informatiques mis en œuvre pour l'extension de l'application à l'ensemble des agents de la DDFiP.

M. précise qu'une étude est en cours pour améliorer les liaisons informatiques.

M. soumet au vote le projet d'évolution de la situation des emplois en 2011 :

- les représentants de l'administration votent pour ;
- les représentants du syndicat FO-DGFIP votent contre.

② Horaires variables : modification du deuxième choix de plages fixes et variables proposé aux agents des postes à 4,5 jours

M. précise que le second choix de plages horaires fixes et variables présenté au CTPD du 16 décembre 2010 n'a pas été retenu par l'administration centrale pour les postes comptables dont l'activité est répartie sur 4,5 jours et doit donc être modifié. Conformément à la procédure applicable, une nouvelle consultation des agents est réalisée dans les postes concernés sur cette seconde proposition (cf. annexe 3) et les résultats de cette consultation ainsi que les règlements intérieurs seront présentés au prochain CTPD.

Mme GAUTRONNEAU (FO-DGFIP) demande à quelle date les nouvelles plages horaires entreront en application.

M. répond qu'elles seront mises en place à la date de validation par l'administration centrale. La régularisation juridique interviendra dans le cadre du prochain CTPD.

M. soumet au vote la modification du deuxième choix de plages fixes et variables proposée aux agents des postes à 4,5 jours :

- les représentants de l'administration votent pour ;
- les représentants du syndicat FO-DGFIP votent pour.

③ Pour information : le droit d'option pour l'intégration dans les filières techniques et administratives des agents de catégorie C dits « faisant fonctions » à la DGFIP

M. précise que la DDFiP a décidé de mettre en place un dispositif ouvrant un droit d'option pour l'intégration dans la filière technique ou administrative, des agents de catégorie C dits « faisant fonctions », exerçant des fonctions techniques ou administratives, ne correspondant pas à la doctrine d'emploi de leur corps de gestion. Ce dispositif fait suite aux nouveaux statuts des agents administratifs et techniques des finances publiques publiés au JO du 28 août 2010.

Mme ajoute que les agents administratifs exerçant des fonctions techniques qui souhaitent rejoindre le corps des agents techniques bénéficieront d'un échelon supplémentaire. Les agents peuvent exercer leur droit d'option jusqu'au 1^{er} février 2011.

M. précise que le nouveau dispositif a été présenté aux agents concernés le 10 janvier 2011. Dans la filière fiscale, le droit d'option concerne 7 agents (2 aides géomètre, des gardiens-concierges et des agents des services communs). Dans la filière gestion publique, la mesure concerne 2 agents affectés aux services communs de la Direction.

④ Questions diverses

M. LESPINASSE (FO-DGFIP) signale que les agents du site de Marennes remettront prochainement une pétition afin de demander l'installation du local courrier au rez-de-chaussée de l'immeuble. Par ailleurs, il demande s'il est confirmé que l'OPHLM de La Rochelle a opté pour une gestion sous statut privé.

M. _____ répond que cette décision a été prise par l'OPHLM en 2010 juste avant la signature d'une nouvelle convention.


M. LESPINASSE (FO-DGFIP) précise que les agents de la Trésorerie La Rochelle Municipale s'inquiètent des conséquences de cette décision sur les emplois du poste comptable. Il demande que les représentants du personnel soient tenus au courant de l'évolution de ce dossier, notamment en ce qui concerne le devenir des agents.

M. _____ signale que, selon le chef de poste, la décision de l'OPHLM devrait conduire à la suppression de 3 ou 4 emplois.

M. _____ précise que la Direction sera dans l'obligation de tirer les conséquences, en terme de gestion, d'une diminution de la charge de travail dans le poste lorsque celle-ci sera effective.

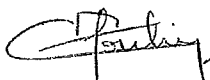
La séance est levée à 16 heures.

Le Président



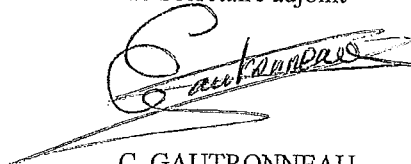
D. SUDRET

Le Secrétaire



B. MOULIN

Le Secrétaire adjoint



C. GAUTRONNEAU