

COMITE TECHNIQUE LOCAL 19 MARS 2013

Ordre du jour :

- *Présentation du document unique 2012 et du plan de prévention 2013,*
- *Point sur l'activité du CHS-CT,*
- *Présentation de la note d'orientation santé, sécurité et conditions de travail,*
- *Présentation du tableau de veille sociale,*
- *Point sur la révision foncière,*
- *Bilan de la formation 2012 et plan de formation 2013,*
- *Exécution budgétaire 2012 et projet de budget 2013,*
- *Questions diverses.*

En début de séance, les organisations syndicales ont rappelé les règles fixées dans le cadre des règlements intérieurs des Comités techniques locaux et notamment le respect des délais de production des documents de travail aux organisations syndicales.

La production tardive, voire l'absence de documents communiqués aux OS dans le cadre de l'ordre du jour de ce Comité était en effet peu en phase avec un dialogue social de qualité.

Difficile en effet d'aborder la présentation de l'examen du plan de prévention en l'absence du DUERP. Idem pour l'activité du CHS-CT, qui bien que porté à l'ordre du jour, n'avait fait l'objet d'aucune transmission de documents préparatoires, l'Administration indiquant même en séance n'avoir rien préparé sur le sujet !

Après avoir semblé découvrir ces problèmes, la Directrice Véronique PY, a proposé le report de l'examen des deux premiers points prévus initialement à l'ordre du jour.

Face à ces dysfonctionnements, les organisations syndicales n'ont pas manqué de dénoncer les médiocres conditions d'exercice du dialogue social dans le département du Finistère !

Présentation de la note ministérielle 2013 santé, sécurité, conditions de travail:

Cette note est la déclinaison du plan ministériel santé et sécurité au travail pour la période 2012-2014. Elle définit des axes prioritaires et notamment :

- L'objectif pour 2013 de supprimer les risques liés à des défauts de conformité réglementaire,
- Le développement de la connaissance des risques,
- La prévention des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques,
- La prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques.

Dans le cadre de cette politique de prévention la note prévoit un cadre méthodologique pour évaluer et prévenir les risques professionnels en s'appuyant sur des guides censés favoriser les actions de prévention dans le but de supprimer les risques professionnels.

Face à la montée en puissance des actes d'incivilités, d'agression ou de tout autre évènement majeur survenu dans le cadre des fonctions exercées par les agents, la note met également à disposition des Directions une circulaire dite « évènements graves », détaillant un dispositif de prise en charge et de suivi des agents victimes de ces situations.

FO DGFIP note le renforcement de ce plan ministériel qui correspond à l'élévation des risques professionnels dans la quasi totalité des données répertoriées par les Médecins de Prévention au niveau national.

Pour **FO DGFIP**, l'empilement de notes et guides méthodologiques ne suffira pas pour parvenir à l'objectif de suppressions des risques, notamment ceux liés à l'aggravation du stress pouvant dans certains cas nuire dangereusement à la santé des agents.

Pour FO DGFIP la suppression des risques psychosociaux doit passer avant tout par une analyse exhaustive et objective des charges de travail et sa mise en adéquation avec un niveau d'emploi cohérent dans tous les services de la DGFIP.

Malheureusement, l'Administration ne semble pas vouloir sortir du schéma palliatif et médicalisé de la souffrance au travail, comme si le stress était devenu une composante incontournable de la vie des services.

Si l'Administration indique désormais vouloir s'attacher à un traitement collectif de ce phénomène, il n'en demeure pas moins qu'elle renvoie systématiquement le sujet à des problèmes d'organisation, comme si finalement les agents souffraient en raison de leur incapacité à s'organiser correctement.

L'examen que nous avons fait du Plan de Prévention 2013 est révélateur de cette stratégie, puisque les actions de prévention sur les risques psychosociaux mettent l'accent sur la consultation de la médecine de Prévention et sur « l'organisation des tâches et simplifications ».

Pour FO DGFIP cette politique de l'autruche ne peut conduire qu'à une impasse.

Pour FO les agents ne doivent pas aller au travail pour souffrir !!

Présentation du tableau de veille sociale :

Le tableau de veille sociale est un des outils de la DGFIP dans le cadre du plan d'action et d'amélioration des conditions de vie au travail.

Rappelons que cet outil, au travers de nombreux indicateurs est censé permettre l'identification des situations dégradées au niveau des risques professionnels afin de prendre les mesures visant à améliorer les conditions de travail.

Lors de ce CTL l'Administration nous a présenté le bilan de ces indicateurs sur l'année 2012.

FO DGFIP a indiqué que le recensement global au niveau d'un département de données telles que : le nombre de jours de congés de maladie, le nombre d'écrêtements des horaires variables, le nombre de jours de congés mis en CET, ne permet pas de partager un constat objectif susceptible d'identifier les situations à risques.

L'Administration s'est justifiée en expliquant que le TBVS n'était pas un élément de stigmatisation ou de culpabilisation.

La question que nous posons en revanche est bien de connaître la finalité de l'outil dans le cadre de la résolution des problèmes !

Bien évidemment la Direction a fini par nous indiquer que ce Tableau de Veille avait vocation à opérer des restitutions par service ce qui a d'ailleurs été fait, mais non communiqué aux organisations syndicales !

A notre question de savoir si les interventions que nous avons pu faire pendant l'année 2012 sur des sujets liés aux conditions de travail ont pu être corrélées par le tableau de veille, la Direction nous a indiqué que tel n'était pas le cas.

Constat pour le moins surprenant quand on connaît les difficultés rencontrées par les agents dans certaines structures du département !

Au vu de cette première restitution, il y a donc fort à parier que ce tableau de veille ne soit en définitive qu'un outil statistique de plus, et ne débouche sur rien de concret quant à l'amélioration des conditions de travail des agents..

Point sur la révision foncière :

L'Administration nous a présenté la campagne de révision des valeurs locatives cadastrales des locaux professionnels. Cette réforme doit à terme rendre ces valeurs locatives plus proches des marchés immobiliers locaux.

En 2013, chaque propriétaire de local professionnel doit souscrire une déclaration.

Ces déclarations permettront de calculer les nouvelles valeurs locatives cadastrales qui serviront de support à la détermination des impôts locaux à compter de 2015.

La date limite de dépôt des déclarations (format papier) est fixée au 8 avril 2013 et jusqu'au 6 mai 2013 pour les télédéclarants.

Cette campagne sollicite les personnels des CDIF de Brest et Quimper avec une réception physique et téléphonique importante.

Les anomalies (plis non distribués, NPAI, personnes décédées etc) sont évaluées à 8000 sur les 47000 déclarations.

Pour FO DGFIP, ce taux très fort d'anomalies met en évidence les difficultés d'exploitation des déclarations, et la pression que cela ne manquera pas de générer sur les services déjà exsangues au niveau de leurs effectifs.

Les conséquences de cette campagne pourront aussi être importantes pour les contribuables si les déclarations ne sont pas décryptées et traitées correctement, notamment en ce qui concerne les changements d'affectation des locaux professionnels devenus locaux d'habitation et inversement.

Sur cette question, l'impact consécutif au changement d'affectation de professionnel à usage d'habitation est de l'ordre de 13% des locaux et constituera ainsi une charge supplémentaire pour les SIP dont il faudra tenir compte.

Bilan de la formation 2012 et plan de formation 2013 :

La Direction s'est félicitée de ses chiffres 2012 sur la formation continue avec 4019 jours soit un nombre moyen de jours de formation par agent de 2.99.

FO DGFIP a pondéré cet enthousiasme en soulignant que certes le chiffre 2012 était en très légère augmentation mais en deçà de la durée moyenne de formation par agent au niveau national qui s'établit à 4.02 jours.

Nous avons également souligné que c'est toujours la catégorie C qui a le plus difficilement accès à la formation continue. Ils sont 63,29% contre 67,97% pour la catégorie B et 77,47% pour la catégorie A.

Pour l'Administration, l'application Gazelle devrait permettre la remontée exhaustive de tous les besoins en formation des agents. Pour **FO DGFIP** se pose également l'état de dégradation continue des conditions de travail qui conduit les agents à s'autocensurer, conscients qu'ils sont de retrouver le lendemain le travail qu'il n'ont pas pu faire la veille.

FO DGFIP est également intervenu pour une meilleure prise en compte par la Direction des besoins en formation des agents affectés sur des nouvelles missions à l'occasion de mutations notamment.

Trop souvent, ces collègues sont amenés à se former comme ils le peuvent, et dans les conditions que l'on connaît des services actuellement, ces situations ne peuvent que générer des phénomènes de stress préjudiciables à la santé des agents.

La formation continue par domaine d'activité fait apparaître des disparités puisque les missions fiscales représentent 60% de la formation alors que les missions gestion publique seulement 18%.

Certes il est vrai que les évolutions quasi permanentes de la législation fiscale justifie pleinement des plans de formation importants sur la matière fiscale. Pour autant les évolutions réglementaires et techniques de la Gestion publique rendent certainement nécessaire une volumétrie de formation plus conséquente.

Il est aussi pour le moins surprenant que sur un sujet comme la dématérialisation de la paie XMELIOS, aucune formation ne soit programmée sur 2013. Alors que les Directions locales ont pour consignes de communiquer sur la dématérialisation comme solution à tous les problèmes, il y a manifestement un certain décalage entre le discours et les actions concrètes... De là à penser que le département est à la traîne sur le sujet, il n'y a qu'un pas que nous n'hésitons pas à franchir...

Exécution budgétaire 2012 et projet de budget 2013 :

Nous avons demandé l'inscription des questions budgétaires à l'ordre du jour de ce CTL.

Il nous semblait en effet important dans le contexte actuel d'avoir les chiffres de la Direction sur ce sujet. L'Administration s'est justifiée en expliquant avoir obtenu la validation tardive du Contrôleur financier régional.

Les très minces documents qui ont été mis à notre disposition, font apparaître une dotation globale de fonctionnement de 5 050 247 € soit une diminution de 1.28% par rapport à 2012.

Le solde dont dispose le Finistère est de 4 912 989€ après l'application de la réserve de 3%, et la Direction nous a annoncé qu'il n'y avait aucune garantie sur le versement de cette réserve ramenée d'ores et déjà à 2% !

La Direction estime qu'elle disposera des crédits de paiements correspondants aux autorisations d'engagement prévues. Par rapport à 2012, le fonctionnement est en diminution de 209 494,49 €, l'équipement de 182 667,51 €. Au total, la baisse des autorisations d'engagement est de 392 162,00 €.

La Direction espère faire toujours plus d'économies pour respecter les engagements budgétaires. Citons en passant quelques morceaux choisis sur certains postes :

- Sur les fluides : « ne pas dépasser une température ambiante de 20° »,
- Sur les fournitures : « limitées à 35€ par agent et par an »,
- Sur les frais de déplacements : « réactivation du covoiturage ou transport par bus »,
- Sur le matériel informatique : « trouver un compromis entre le besoin réel et l'économie recherchée... ».

Sur l'informatique, la Direction reconnaît toutefois que le renouvellement du parc est indispensable et espère un hypothétique abondement budgétaire interrégional. **Nous dénonçons depuis longtemps le vieillissement du matériel informatique qui dans de nombreux cas n'est plus en capacité de faire tourner correctement les applications dans les services, sans parler des écrans 15 pouces totalement inadaptés aux nouvelles applications !**

La DGFIP diffuse actuellement une enquête de satisfaction sur l'informatique de la DGFIP afin de « *répondre au mieux à l'attente des agents en terme d'informatique* ».

FO DGFIP encourage les agents à répondre au questionnaire. Nous verrons bien si les « *réponses primordiales des agents afin d'adapter au mieux l'outil informatique de la DGFIP* » seront prises en considération..

Nous sommes également intervenus pour dénoncer les conditions de travail des agents exerçant leur mission d'accueil à Ty Nay. Alors que le CFP de Quimper est le second centre du département sur le plan de la fréquentation d'utilisateurs, la Direction a annoncé que les crédits prévus en début d'année pour remplacer la banque d'accueil ne sont plus d'actualité !!

Une autre de nos interventions a porté sur les conditions de travail des agents de la Trésorerie de Brest CHU. Maintes fois nous avons dénoncé la vétusté de ces locaux et les réticences du propriétaire à engager des travaux de rénovation. En 2012, des engagements avaient pourtant été pris par la Direction de l'hôpital mais force est de constater que les quelques travaux qui ont été entrepris sont bâclés et que nous avons de sérieux doutes quant à la volonté réelle du centre hospitalier à respecter les engagements pris l'année dernière.

La Direction veut croire en la bonne foi de la Direction Financière du CHU de Brest Morvan. Nous attendons la suite des événements pour en juger..

Pour clore ce point budgétaire la Directrice a annoncé le non renouvellement de la dotation permettant la location de places de stationnement au parking Saint Louis de Brest.

La solution globale à laquelle l'Administration réfléchissait depuis quelques mois sur la question du stationnement à Brest va donc se traduire par une réduction globale des possibilités de stationnement des agents de la DGFIP !

Question diverse : Dispositif de contrôle des obligations fiscales des agents de la DGFIP :

Une note de l'administration centrale du 30 janvier 2013 a précisé le dispositif annuel harmonisé de contrôle du respect par les agents de leurs obligations fiscales mis en œuvre à compter de la campagne 2013. Les personnels de la DDFIP du Finistère ont été informés du dispositif unifié par une note départementale datée du 18 mars dernier.

Il faut savoir que cette note résulte de pratiques antérieures à la fusion totalement disparates. En effet les agents de l'ex DGI étaient contrôlés tous les 3 ans alors que ceux de l'ex DGCP ne l'étaient que lors des audits. En groupe de travail national, la DGFIP souhaitait harmoniser sur la règle des 3 ans. **FO DGFIP** et d'autres OS, ont justement indiqué que les agents de la DGFIP étaient des contribuables comme les autres et qu'à ce titre, ils ne devaient pas subir ni plus ni moins de contrôles que d'autres contribuables. Si tous se doivent d'être exemplaires au regard de notre statut, la DGFIP n'a pas à faire de zèle envers ses agents. Le contrôle sur pièce quinquennal sera mis en place dès cette année.

Nous avons interpellé également la Direction sur la question des procédures disciplinaires évoquées dans la note de l'Administration. Pour **FO DGFIP**, les agents en difficultés économiques ne doivent pas subir en plus les sanctions de leur Administration.

La Direction a répondu que les agents concernés pourront prétendre à faire valoir leurs droits comme tous citoyens vis-à-vis de l'Administration, notamment pour obtenir des facilités de paiement en cas de difficultés financières.

Nous avons également rappelé à l'Administration que, par le passé, le Contrôle sur pièces des dossiers de certains agents n'a pas toujours été mené dans la plus stricte confidentialité des échanges.

La déontologie pour les agents c'est une chose, encore faut il que l'Administration n'oublie pas de se l'appliquer à elle-même !

La séance de ce CTL a été levée à 19h00.

La Délégation FO DGFIP 29 : Michelle GALLY (Brest BMO) ; Erick GUERRY (permanent) ; Florence JAVELOT (Trésorerie de Landivisiau) ; Didier KERDONCUFF(SIE Châteaulin) ; Thierry ROLLAND (Trésorerie de Carhaix) ; Patrick VELIN (SIP Quimper Ouest).