

COMITE TECHNIQUE LOCAL 28 MAI 2013

Ordre du jour :

- 1) Organisation de la campagne IR,
- 2) Mise en place d'une grille d'analyse des risques des demandes de restitution de crédit d'impôt en faveur de la recherche,
- 3) Présentation du DUERP 2012 et du PAP 2013,
- 4) Questions diverses:
 - - Avenir des très petites trésoreries dans le département
 - - Transfert d'un poste AFIPA de Quimper à Brest

En ouverture de ce Comité technique, nous sommes revenus sur les incidents qui s'étaient déroulés lors du CHS-CT du 18 avril 2013.

Nous avons rappelé que le Ministère préconisait le meilleur consensus à trouver dans cette instance et que, par conséquent, nous ne comprenions pas les blocages, voire les provocations faites par l'autorité administrative ce jour là, en l'occurrence Madame PY, Présidente du CHS-CT du Finistère.

En réponse, la Directrice a indiqué que le dialogue social ne pouvait s'établir qu'entre partenaires et non adversaires... Réponse un peu lapidaire, selon nous, car elle réduit le dialogue social à une approche unilatérale que l'on pourrait résumer sans caricaturer le propos : « si vous n'êtes pas d'accord avec moi, c'est que vous êtes contre moi... ».

Nous avons rappelé que le fait de demander des explications détaillées, notamment sur le financement des interventions du CHS-CT ainsi que la mise en place d'un dialogue social informelle sur certains sujets techniques, ne relevait nullement de la guerre de tranchée, mais que nous exerçons tout simplement notre mandat.

Si le CHS-CT a évolué ces derniers mois, notamment par la mise en place d'un certain nombre d'actions (visites de services, GT DUERP etc..), c'est bien grâce à l'implication des représentants du personnel et notamment ceux de **Force Ouvrière**.

Notre responsabilité est de faire évoluer favorablement les conditions de travail des agents et dans le cadre de nos revendications de veiller aussi au bon usage des crédits budgétaires qui, rappelons le, sont une spécificité de nos ministères financiers.

En réponse à notre demande, appuyée par les autres organisations syndicales, Madame PY a accepté de reconvoquer le CHS-CT notamment sur ses dépenses d'intervention.

Nous espérons que les débats seront menés par Madame PY dans un climat de respect des représentants du personnel et permettront d'aboutir à définir les axes départementaux 2013 dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des agents.

Dans le cas contraire, le département du Finistère ne manquerait pas de se distinguer lors de la séance plénière du CHS-CT Ministériel qui se tiendra avant l'été prochain.

Organisation de la campagne IR 2013 :

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire, nous avons rappelé qu'une présentation de cette campagne, trois semaines après le début de l'envoi des avis, ne permettait pas de nous exprimer utilement sur les modalités techniques de cette opération d'envergure qui mobilise les services et les agents.

Les premiers chiffres 2013 en notre possession, font d'ailleurs état d'une hausse sensible de la fréquentation, ce que la Direction n'a pas démenti même si il est encore un peu tôt pour dresser un premier bilan.

Sur la date de convocation du CTL, la Directrice a reconnu que la production tardive de la note nationale, le 16 avril 2013, ainsi que la période de congés fin avril, ont contribué à rendre difficile la recherche du date plus en amont.

Cette année encore et nous le déplorons, les dispositifs d'accueil renforcé n'ont pu être mis en place qu'à partir du 6 mai, alors que 75 % des déclarations ont été remises à la poste le 15 avril et qu'à partir de cette date les contribuables ont commencé à se rendre dans les Centres des Finances.

Mais est il encore possible de parler de dispositif renforcé, tant il est vrai et comme rappelé dans notre liminaire, que les services sont exsangues après trop de plans successifs de suppressions d'emplois.

La question des permanences se heurte également à cette problématique, puisque la Direction reconnaît qu'elle n'a plus les moyens de les organiser suivant les schémas des années passées au risque de déstabiliser les services urbains.

Pour pallier à ces insuffisances de moyens, l'Administration réfléchit à la mise en place de partenariats avec des relais sociaux (CAF, CCAS..) susceptibles d'intervenir sur certaines catégories de population dans le cadre de la campagne IR.

Si l'Administration se défend d'opérer un transfert de mission, il n'en demeure pas moins que d'autres personnels que la DGFIP seront amenés à renseigner les citoyens sur des questions fiscales avec l'aval de nos Directions.

Pour **FO DGFIP**, il s'agit bien d'un exemple parmi beaucoup d'autres de la véritable nature de la démarche stratégique lancée par le Directeur Général, comme on lance le Concours Lépine, et qui n'a d'autres ambitions que faire des économies alors que d'ores et déjà il est patent que l'Administration ne sait plus comment organiser ses services.

Concernant le soutien au réseau pour les questions complexes pendant la campagne, notre délégation est intervenue pour souligner le rôle potentiellement intéressant que pourrait jouer la Direction bien en amont, et notamment en fin d'année précédente lors de la publication des Bulletins officiels de la DGFIP. En effet, dès lors que les orientations fiscales sont publiées, elles sont connues du grand public

Les collègues se trouvent régulièrement en difficulté par manque d'informations et une meilleure anticipation sur le sujet permettrait sans doute d'éviter bon nombre de ces situations délicates responsables de stress.

Cette campagne IR 2013 devrait démontrer tous les enjeux liés à l'accueil des contribuables dans les services de la DGFIP et notamment en terme de taux de fréquentation. Malheureusement, ce constat est en contradiction avec les moyens alloués à nos services et les orientations prises par le gouvernement sur nos emplois dits « non prioritaires ».

Dans ces conditions, le ras le bol des agents ne pourra qu'aller crescendo d'autant que les perspectives de reconnaissance professionnelle et salariale sont d'ores et déjà au régime sec.

La campagne des avis (recouvrement) qui s'annonce à la rentrée, risque fort d'être d'autant plus délicate que la crise économique démontre chaque jour un peu plus sa violence à l'encontre des salariés.

Mise en place d'une grille d'analyse des risques des demandes de restitution de crédit d'impôt en faveur de la recherche :

Le dispositif de soutien des dépenses de recherche et de développement des entreprises s'est développé dans le cadre du plan de relance de l'économie en 2009 et 2010.

A la demande de la Direction Générale, les Directions locales devaient présenter aux représentants des personnels un dispositif visant à sécuriser les restitutions aux entreprises du crédit d'impôt en faveur de la recherche. Un guide méthodologique devrait prochainement en décliner les modalités techniques. Dans un premier temps, une grille d'analyse des risques des demandes de restitution a été élaborée et sa généralisation décrite dans une instruction de mars 2013 déclinée dans une note départementale du 9 avril 2013.

Compte tenu des difficultés pour définir des secteurs d'activité dits « à risques », l'Administration a opté pour la détermination d'un montant médian des demandes de restitution s'élevant à 40000 €.

Les demandes de restitution doivent être traitées dans un délai de 6 mois suivant la date de leur présentation.

Afin d'aider les services en charge de l'instruction de ces dossiers et notamment les demandes les plus complexes, la Direction prévoit leur transmission au service des Affaires Juridiques.

Concernant les imputations des dépenses de recherche et de développement, l'Administration considère que le sujet relève du contrôle fiscal s'appuyant sur les outils de gestion et notamment SIRIUS PRO.

En marge de cette question à l'ordre du jour, nous sommes intervenus également pour évoquer les signalements aux services de contribuables professionnels ayant constaté leur exclusion du dispositif de mensualisation de leur Cotisation Foncière.

La Direction locale a fait remonter le problème à la Direction Générale, il s'agit certainement d'un bug informatique qui ne semble pas être identifié ni traité pour l'instant...Espérons que les conséquences ne soient pas trop lourdes pour les services...

Présentation du DUERP 2012:

La campagne d'actualisation du DUERP 2012 a été lancée à l'automne dernier ; la note de service du 24 septembre 2012 soulignait la nécessaire implication des chefs de service pour la meilleure démarche participative des agents.

Dans le cadre de cette mise à jour les agents ont été destinataires de questionnaires qu'ils pouvaient servir individuellement ou par petits groupes. La restitution de ces travaux a donné lieu à l'organisation de réunions afin d'échanger sur leur contenu et de mettre à jour les documents locaux.

Au vu des conditions d'élaboration du DUERP 2011, il nous était apparu que ce processus de concertation était insuffisant. Si la démarche cette année est plus suivie, il n'en demeure pas moins que sur certains sites les agents n'ont pas été conviés aux réunions 2012.

FO DGFIP 29 continuera à se battre pour qu'une véritable culture de la santé et sécurité au travail se développe. Il reste des progrès à faire et notamment une meilleure implication de la Direction pour impulser des actions fortes en ce domaine.

A la suite de leur rédaction, les documents locaux ont été centralisés en Direction par l'assistant de prévention pour aboutir à un document unique départemental.

La phase suivante a consisté à établir la cotation des risques dans le cadre de groupes de travail qui se sont déroulés sur six journées et ont impliqué les agents, les chefs de services, les représentants de la Direction et des personnels.

Dans ces groupes de travail, les différents risques recensés dans tous les services (1100 risques), ont fait l'objet d'un classement par catégorie de risques et d'une cotation en fonction de leur fréquence et de leur gravité. Vos représentants **FO DGFIP29** ont été particulièrement vigilants afin qu'il n'y ait pas de tentatives de minoration de ces critères de risques.

Notre analyse de ce classement dans le cadre de l'élaboration du DUERP, fait apparaître que des problèmes récurrents sont en train de se généraliser :

Pour ce qui est des conditions matérielles :

- la conception des bâtiments posent des difficultés d'ordre thermique (mauvaises isolations provoquant des chauds et froids en fonction de l'exposition au soleil et des saisons) ;
- l'entretien des bâtiments n'est plus à la hauteur en matière de respect de la santé des agents (stores absents ou non remplacés notamment) ;

Concernant le matériel :

- l'utilisation intensive du matériel informatique constitue une contrainte sur la santé de plus en plus dommageable. Les troubles-musculo-squelettiques se développent (mauvais positionnement au poste de travail).
- le parc informatique obsolète est de plus en plus dénoncé, source d'énerverment, de perte de temps.
- les applications informatiques et leur faible ergonomie sont également pointées du doigt.

Pour ce qui est de l'organisation du travail :

- la charge de travail croissante qui est décrite par beaucoup d'agents comme la conséquence des suppressions d'emplois ;

- la pression des chiffres, le temps imparti pour faire le travail sont également soulignés ;
- la perte de sens des tâches effectuées est source de malaise ;
- la dégradation des relations avec les usagers, entre collègues, avec la hiérarchie est dénoncée de manière plus ou moins directe.

Parmi les autres points que nous avons pu aborder et qui sont également source de stress ou d'agacement :

- les dégagements de fonds et les risques d'agression qu'ils représentent et l'exposition des agents aux incivilités et aux agressions : Sur cette question de la sécurité des agents de la DGFIP, la Direction locale a indiqué avoir fait procéder aux tests des différents dispositifs anti-agression et anti-intrusion. Les dysfonctionnements ont fait l'objet de signalements auprès des prestataires pour pallier aux défaillances techniques. Sur la question sensible du transport de fonds maintes fois évoqué par le Syndicat, pas de recette miracle envisagée compte tenu des contraintes budgétaires l'Administration n'a pas les moyens de sécuriser le dispositif. Les seules réponses consistent à réduire les montants des fonds détenus dans les services en multipliant du coup les démarches d'approvisionnement et potentiellement les risques d'agression pour les agents en charge des navettes...
- la qualité du ménage dans les services qu'il soit effectué par les personnels Berkani ou par la société ONET pose souvent problème : Ce constat est la conséquence du nombre d'heure insuffisant pour exécuter les prestations. A titre d'information, suite à un groupe de travail CHS-CT du 21/02/2013 consacré à l'étude des rapports de l'Inspectrice Santé et Sécurité au travail, il apparaît que les toilettes devraient être nettoyées tous les jours en respect du code du travail ;
- les normes en matière de sécurité incendie : Les exercices ne sont pas faits régulièrement, les signalétiques ne répondent pas toujours aux normes, les personnels ne sont pas suffisamment formés et informés. Il y a, à l'évidence gros efforts à fournir sur ce sujet compte tenu des dangers que cela représente.

Présentation du Plan Annuel de Prévention 2013:

Conformément à la note d'orientation 2013, le programme annuel de prévention de la Direction met l'accent sur des actions visant à supprimer des risques générés par des défauts de conformité réglementaire. (risques incendie, électriques, risques liés à l'évacuation des locaux etc..).

Si certaines opérations sont chiffrées, bon nombre ne le sont pas pour l'instant. Notre exigence d'avoir un véritable débat sur l'emploi des crédits du CHS-CT trouve là toute sa pertinence et notamment sur ce qui pourrait relever de la complémentarité avec les actions définies dans le cadre du programme de prévention directionnel.

Pour **FO DGFIP**, il est quand même anormal qu'il faille attendre 2013 pour s'attaquer à la suppression de risques liés à des défauts de conformité au sein de certains locaux de l'Etat. Cela limite les autres actions potentielles et confère au PAP un manque d'ambition certain.

Alors que nous allions aborder les autres points à l'ordre du jour, nous avons été prévenus de l'accident de circulation qui a coûté la vie à une collègue de Brest dans l'exercice de sa mission, le matin même sur la commune de Plabennec. Considérant que nous ne pouvions dans de telles conditions poursuivre nos travaux, nous avons demandé à la Directrice l'ajournement de ce Comité Technique, qui a accepté de reprendre les débats mardi matin 4 juin 2013.

La séance a été levée aux environs de 16h00.

La Délégation FO DGFIP 29 : Murielle MORICCI (SIP Quimper Est) Didier KERDONCUFF (SIE Châteaulin) ; Thierry ROLLAND (Trésorerie de Carhaix) ; Patrick VELIN (SIP Quimper Ouest). Erick GUERRY(Permanent Brest)