

C.T.P.L. du 25 juin 2009

1^{ère} partie :

1) Rapport de performance 2008.

Le T.P.G. présente le rapport , beaucoup plus lisible. Tous les indicateurs sont positifs, trois en difficulté : pas de faiblesse majeure. La maison fonctionne bien : il remercie l'ensemble des personnels.

F.O. : apprécie le rapport sous sa nouvelle forme et fait sien l'hommage rendu à Monsieur Conrié .

Cependant, **si les résultats sont bons, ils ne doivent pas masquer les difficultés** rencontrées par les agents dans tous les secteurs d'activités.

La situation problématique des effectifs est criante.

Direction locale : reconnaît le déficit important et ne cache pas le réel problème : A l'issue du prochain mouvement de mutation, **le département comptera 28 emplois vacants.**

Des arrivées sont envisagées (passerelles, détachement dans les mois à venir). Un autre constat : bon nombre d'agents à peine arrivés, suite à réussite aux concours, dans le département demandent à repartir chez eux!..

Différence avec nos collègues de l'ex DGI : le 76 est un département « fermé ». Les agents ne peuvent pas rentrer actuellement. Le système de passerelle ex DGI vers ex Trésor permettra peut être de solutionner partiellement la situation !.

Le TPG déclare que la vision de l'ORE devra évoluer dans l'optique de la fusion avec la DGI.

F.O. : constate qu'avec de moins en moins d'agents, les résultats sont de plus en plus performants, mais jusqu'à quand ? ! !...

Selon les critères de l'ORE 2007 et 2008, les emplois fléchés " SPL " n'ont pas été affectés à hauteur des potentialités et ont plutôt profité à la filière fiscale. De ce fait, on constate que les Equipes de Renfort ne sont quasiment plus envoyées dans les petits postes comptables !.

Direction locale : acquiesce le bien fondé de la remarque. Il est difficile de calibrer entre fléchage et ventilation. Certains postes sont en surnombre. Le TPG souligne qu'il faut se rapprocher au maximum de l'ORE même si la situation est tendue. Faut il déplacer les personnels en surnombre vers les postes déficitaires ?, (Il prend pour exemple la situation au

Havre : Havre Impôts : + 4., Havre Municipale : - 4...) Il faudra réfléchir à des solutions pour les prochaines années : ajustements d'effectifs ?, méthode de gestion différentes ?... Le TPG envisage toutes les possibilités !.

Il considère cependant qu'il reste des marches de manœuvre. Il faudra aider les chefs de poste à faire des choix. La TG appuiera les postes dans l'élaboration d'analyses financières.

Le TPG réfléchit aussi au fait de pouvoir décider pour les chefs de poste des choix dans la réorganisation du travail : priorisation d'actions et cela « malgré » le C.P.P.

F.O. : Concrètement que veut dire priorités pour le chef de poste ? faut il revenir à un plan d'action ? Pour F.O., il n'appartient pas aux seuls chefs de poste de réorganiser leurs services et d'assumer, seuls, la gestion de la pénurie. L'administration centrale, qui décline les indicateurs ORE doit également assumer ses choix et ses priorités, tout en laissant les tâches « valorisantes » aux chefs de poste à travers les choix de rationalisation qui seraient faits.

TPG : « on ne peut vous demander de tout faire, il faudra en reparler si besoin... »

F.O. : mise en place de l'outil GFU « Gaïa guichet » au 1^{er} septembre ? (comme Gaïa en ligne qui n'est jamais arrivé ? !) . Regret : formation GFU sur 3 jours commune aux 2 administrations, environ 30 agents ex DGI pour plus de 100 agents Trésor. Il ne faut pas donner aux collègues du Trésor un réel sentiment d'absorption plutôt que de fusion !.

D'autre part , « Gaïa guichet » soulève le problème de confidentialité : en effet, l'habilitation n'est disponible que sur le micro du collègue caissier... qui en cas d'absence doit donc laisser son code d'accès !.

De surcroît il apparaît que dans le déploiement des SIP avec à leur tête un responsable ex-DGI ; la dimension du recouvrement ne semble pas totalement intégrée.... le cas Bolbec est évoqué suite à la demande d'un agent Trésor/ SIP ; qui sollicite d'ores et déjà sa réintégration.

Direction locale : le sentiment est le même au plan national. Il faudra faire des piqûres de rappel : Il ne faut pas oublier que la mission des SIP est également de recouvrer l'impôt. La Direction saura aussi le rappeler.

Pour les habilitations Gaïa le problème est à voir ...

F.O. : souligne le soutien par les équipes de renfort dans les SIP, cependant cette aide se fait au détriment des postes Gestion Publique qui sont également demandeurs (vu la pénurie de personnels et la technicité des missions). L'accueil fiscal à la rentrée n'en sera que plus complexe pour tous les postes de proximité !.

Direction locale : divers pistes sur l'utilisation des équipes de renfort sont à l'étude. Tous les postes ne sont pas sollicités de la même manière, il faut mettre en place un suivi précis dès la rentrée. Or si nous n'avons pas d'outil, on ne sait comment on fera !.

Dans un 1^{er} temps, il faut réfléchir à la priorité des enjeux, faire le nécessaire pour sensibiliser les collègues des Impôts au recouvrement, gérer l'ERD et soutenir les postes pour l'accueil fiscal.

Il est envisageable de demander aux chefs de poste des justificatifs sur les besoins réels.

Sur l'ensemble de ces pistes, la section F.O. sera très vigilante sur la méthode employée et les résultats qui en découleront.