



## COMPTE RENDU CTL DU 21mars 2013

### Ordre du jour

- *Règlement intérieur du CTL*
- *Exécution du budget local 2012-Budget prévisionnel 2013*
- *Les conditions de vie au travail*
- *Questions diverses*

### Nouveau règlement intérieur du CTL

Une circulaire du 4/12/2012 se substitue à celle du 8/11/2011 concernant les nouvelles modalités de fonctionnement des CTL .

La Direction Locale a présenté l'abandon du paritarisme comme une avancée considérant la mobilisation de toute l'équipe de direction à chaque comité technique inutile. Les représentants de l'administration qui siègent désormais en CTL sont les interlocuteurs les plus concernés en fonction de l'ordre du jour.

Pour FO, le paritarisme dans la fonction publique est la base du dialogue social, porteur de véritables discussions, imposant aux deux parties de prendre leurs responsabilités dans un vrai débat et ensuite à l'Etat employeur de décider en tenant compte le plus possible de la position des uns et des autres. Ce n'est pas en faisant participer seulement le chef de service et le directeur que le dialogue social deviendra plus efficace.

Au contraire la renonciation au paritarisme implique la mise en retrait de l'administration dans la discussion de l'instance et son corollaire, le transfert de la responsabilité du vote sur les seules OS.

### Exécution du budget local 2012-Budget prévisionnel 2013

#### - Exécution Budget local 2012

L'exécution du budget 2012 en fonctionnement s'est élevé pour le Tarn à **2638036** €. La consommation des crédits de personnel s'est élevée à 33644978 €.

Les dépenses de fonctionnement sont en diminution de 4.2 % par rapport à 2011. L'affranchissement reste le poste le plus important (723883 €, + 11.79 % par rapport à 2011). Les frais de déplacement (-14.49 %), les fournitures (-23.22 %) et d'autres postes sont en forte diminution.

Les dépenses d'équipement sont en baisse de 56.25 %, soit 154463 €.

#### - Budget prévisionnel 2013

La direction locale **a reconnu** avoir minoré le poste « affranchissement » de 190 000 € et le poste « fluides » de 36 534 € pour pouvoir présenter un budget en équilibre. **Quelle gestion !!**

La DL espère disposer, comme en 2012, de crédits exceptionnels de la DG pour éviter la cessation de paiement. La direction locale a décidé, également, de bloquer dès janvier 2013 les titres d'affranchissement des collectivités locales, pour assurer le fonctionnement des services !

Montant du budget global (1<sup>er</sup> niveau) 2013 : 2073186 € (contre 2300053 en 2012 et 2649313 € en 2011). Le budget prévisionnel est donc en baisse de **7.92 %** (baisse de 13.2 % en 2012, baisse de 6.86 % en 2011). La direction locale met l'accent sur la maîtrise des coûts en matière de frais d'affranchissement. Ce poste est en perpétuelle augmentation depuis plusieurs années. **Difficile d'imaginer que « tout à coup » en 2013 on maîtrisera le sujet !**

La dotation 2013 des crédits de personnel s'élève à 34267346 €, elle est supérieure de 3.18 % à celle de 2012 (33208261 €). Etonnant !! Ce poste de dépense devrait être en baisse au vu des vagues successives de suppressions d'emplois qui touchent notre département ! Et bien non ! **Les élus FO ont demandé à la direction locale de mentionner dans le PV du CTL que la partie du budget affectée à la masse salariale était une nouvelle fois en hausse !**

Les élus FO ont à nouveau interpellé (voir compte-rendu du CTL du 23/10/2012) la direction locale sur des niveaux de primes différents entre les inspecteurs chefs de service au sein de la DDFIP (à responsabilités égales). La direction a indiqué qu'elle avait saisi la DG et que les discussions interviendraient lors des groupes de travail entre la DG et les OS nationales. FO81 a saisi également le bureau national de FO DGFIP à ce sujet.

**Suite aux interventions répétées tant au niveau local, qu'au niveau national, FO a réussi à faire baisser les salaires des AGFIP ! Une première !**

Force est de constater que le cadre budgétaire local est de plus en plus contraint, avec des marges de manœuvre très réduites.

FO DGFIP 81 dénonce cette baisse du budget prévisionnel 2013 (- 7.92 %). Cette diminution est inacceptable dans le contexte économiques actuel : hausse des prix des fluides, hausse du prix du timbre en matière d'affranchissement etc...

**Bien évidemment FO DGFIP81 a voté contre les propositions de l'administration**. D'ailleurs, les organisations syndicales ont voté contre. La direction locale devra donc convoquer à nouveau un CTL pour une nouvelle présentation du budget.

### **Les conditions de vie au travail**

a- Un nouvel outil (un de plus !), le tableau de bord de veille sociale (TBVS) a été mis en place par la DGFIP en 2012

Il s'agit pour la direction locale d'une action qui rentre dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie au travail. Ce TBVS prend son sens avec d'autres mesures telles que le DUERP. Il doit fournir régulièrement des données synthétiques pour évaluer les conditions de vie au travail au niveau de l'unité de travail ou au niveau départemental.

Il est composé d'une vingtaine d'indicateurs répartis en trois catégories : santé, sécurité et conditions de vie au travail.

La restitution des ces indicateurs est semestrielle et exposée au Comité Technique Local. A noter : 6 fiches de signalement ont été enregistrées dans le Tarn sur 2012. Si un agent rencontre un problème sur son lieu de travail (par exemple insultes d'un usager, ou agression physique, etc.), il doit remplir une fiche de signalement (imprimé disponible dans Ulysse) et l'adresser à l'assistant de prévention.

b- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le DUERP regroupe différents risques professionnels (22) potentiels, les liste par poste ou service et les récapitule dans une cotation qui va de A à D. A étant le risque le plus élevé.

Le DUERP indique ensuite ce qui a été fait (ou qui sera fait) pour traiter ces différents risques. Le DUERP est par la suite examiné en Comité Hygiène et Sécurité (CHS).

c- Plan Annuel de Prévention (PAP)

La mise à jour annuelle du DUERP permet alors l'élaboration du PAP (Plan Annuel de Prévention) qui retranscrit toutes les actions et formations à mener au cours de l'année pour remédier aux risques répertoriés au sein du DUERP. Il est indiqué sur chaque ligne : le site, le nombre d'agents exposés, le type d'action ...

**Pour FO, les suppressions d'emplois sont bien évidemment (sauf pour l'administration-bizarre !) le facteur majeur de la dégradation des conditions de vie au travail.**

## Questions diverses

### -Déménagement de la Trésorerie d'Albi ville et périphérie et des services situés à Albitech

Rappel : la direction locale a obtenu l'accord de la direction générale sur l'intégration de la Trésorerie d'Albi ville et périphérie dans le CFP rue du roc à Albi, à une seule condition : que l'opération se réalise de façon concomitante avec l'intégration des services situés à Albitech (BCR, Brigades de vérification, DIRCOFI) !

La direction locale a donc accepté le projet à cette condition. Voir le compte rendu de FO81 de la réunion du 17/9/2012.

17 maîtres d'œuvre se sont portés candidats pour la réalisation de l'opération. Le 24 octobre 2012, un jury a désigné 5 maîtres d'œuvre. Ces 5 maîtres d'œuvre ont « planché » sur le projet (cahier des charges définitif).

Finalement les agents de la rue du roc auront plus de contraintes pour peu d'amélioration des conditions de travail. Il faudra supporter ou plutôt endurer un an de travaux pour être en bout de course plus à l'étroit (60 personnes de plus). Le bâtiment, à la fin des travaux (**fin 2014**), comptera 160 personnes (presque un tiers des effectifs du département) et 180 postes de travail. No comment !

### -Déménagement de la Trésorerie de Labruguière

Rappel : les pompiers de Labruguière et le personnel de la Trésorerie occupaient avant la construction d'un nouveau centre de secours le même bâtiment. La Trésorerie se retrouvant « seule », la mairie a décidé de vendre les locaux. Une possibilité de relogement a été proposée par la mairie : le réaménagement de l'ancien musée de la photographie. Le problème lié à la densification du bâtiment semble résolu (surface par agent ramenée à 13 m<sup>2</sup>).

Les négociations sur le loyer se poursuivent entre la mairie, la direction locale et la direction générale. La direction générale n'est pas prête actuellement à accepter le loyer proposé par la mairie, les négociations s'éternisent et la Trésorerie se retrouve avec le statut « d'occupant sans titre ». Difficilement acceptable !! Si un accord n'est pas trouvé d'ici quelques semaines (ou quelques mois) la direction locale envisage de réinstaller provisoirement la Trésorerie dans le bâtiment de l'HDF de Castres av De Gaulle. En espérant que la direction ne « profite » pas d'un « effet d'opportunité » pour restructurer le réseau !

### -Déménagement de la Trésorerie de Réalmont

La Trésorerie de Réalmont s'intègre dans un projet de la communauté des communes. Un bâtiment a été construit et accueillera les services publics locaux (dont la Trésorerie). L'installation est prévue en mai/juin/juillet 2013. La direction générale n'a pas encore validé les propositions de loyer. A suivre ...

### -Matériel informatique

Que doit-on faire du matériel informatique réformé (plus de 5 ans)? FO avait déjà formulé cette question lors du CTPD du 21 juin 2011 et du CTL du 17 janvier 2012. La direction locale avait décidé, lors du comité de juin 2012 et d'octobre 2012 de valider 3 possibilités : la cession gratuite à des associations, la cession gratuite aux agents des finances publiques du département, et le retraitement par un opérateur agréé au frais de la DDFIP. Suite à cette validation, **les élus FO ont donc demandé (une nouvelle fois !) à la direction locale de procéder à des dons de matériel informatique réformé aux agents. Affaire à suivre !**

-Déontologie: Le nouveau dispositif unifié de contrôle des obligations fiscales des agents des finances publiques

La Direction locale a présenté la circulaire du 30/1 relative au dispositif annuel harmonisé de contrôle du respect par les agents de leurs obligations fiscales. Ce dispositif s'appliquait avant à la filière fiscale et sera étendu à la filière gestion publique où il existait d'une autre manière. Le dispositif présente un double niveau de contrôle, à savoir un premier contrôle annuel des obligations déclaratives et contributives et un second contrôle plus approfondi sur pièces sur une période quinquennale. Pour FO, il serait souhaitable de mobiliser les énergies pour déjà exercer nos missions (pas gagné avec les suppressions d'emplois !) au lieu de perdre notre capacité d'action à contrôler les agents des finances publiques !

-Restructuration au niveau de l'intercommunalité :

Pour FO , il conviendra de revoir et réévaluer l'activité des postes comptables qui subissent des restructurations intercommunales (regroupement ou dissolution de communautés de communes par exemple).La direction ne s'y oppose pas et va voir de quelle manière elle peut notamment intervenir en soutien sur les postes concernés

-Démarche stratégique : FO a demandé que les travaux du groupe de travail local qui a planché sur la démarche stratégique soient publiés dans Ulysse Tarn

Vos représentants FO

Michel SUAU - Bruno REVERDY- Florence FAGES- Didier THERONDEL