

Comité Technique Local du 20 mai 2014

À l'ordre du jour, en dehors de l'approbation du PV du dernier CTL et l'information sur la mise en place de la MDRA (Mission Départementale de Renfort et d'Audit) au sein de la DNID, 6 points principaux ont été abordés (sans vote : juste une information).

1) Point d'étape sur les réflexions en cours au sein du pôle GPP

Dans le cadre de la refonte des missions attribuées à la DNID, sur la base des recommandations de l'audit de 2013, le pôle GPP doit être adapté aux nouvelles attributions (animation du réseau, pôle de soutien renforcé, etc).

Le syndicat FO souligne la volonté de la direction de procéder à ce changement en privilégiant le dialogue et la concertation. Une première réunion d'information a eu lieu le 15 janvier et a été suivie d'une première séance plénière du GT le 4 avril.

Quatre étapes ont été déclinées :

- renforcer l'assistance et le soutien à tous les pôles GPP sur les aspects métiers
- renforcer l'animation du réseau GPP et améliorer la documentation ;
- revoir le pilotage ;
- revoir le traitement des déshérences au nouveau national.

À cet effet, un nouvel inspecteur principal sera recruté pour le 1^{er} septembre 2014 et il prendra en charge le nouveau service des enquêtes et des secteurs de gestion.

2) le budget réalisé 2013 et le prévisionnel 2014

• le budget 2013 :

Le budget de notre direction se compose en deux comptes :

- 907 (compte de commerce) avec pour 2013 une autorisation de dépenses d'un peu plus de 2.1 M€, soit 3.6 % de baisse par rapport à 2012 ;
- 156 (Budget Opérationnel de Programme) avec pour 2013 une autorisation de dépenses d'un peu plus de 1.2 M€, soit 5 % de baisse par rapport à 2012.

À ces sommes doivent s'ajouter une dépense exceptionnelle à hauteur de 183 852 € au titre de la sécurité (Sûreté, ERP sécurité – évacuation incendie, divers).

La réalisation du budget fait ressortir un taux supérieur à 99 %, de telle sorte que notre direction n'a rendu à la centrale qu'une infime partie de la dotation globale. Concernant le budget exceptionnel, un peu plus de 46 000 € n'ont pas été utilisés en 2013, toutefois la centrale a autorisé son report pour l'exercice 2014.

• le budget 2014

Même si l'annonce officielle avec une dotation d'un peu plus de 1 M€ au titre du compte 156, fait ressortir une baisse de 14 %, elle est due à une erreur d'interprétation de la centrale. Cette dernière, afin d'ajuster au plus près la dotation 2014 aux consommations réelles, a retenu les dépenses arrêtées à

fin novembre 2013. En prenant en compte le loyer mensuel de décembre, il nous a été annoncé que le budget global devrait être comparable (moins de 0.6% de baisse). *Elément à suivre avec attention.*

- Les pistes d'économie potentielle

Si les dépenses contraintes que sont les loyers, les fluides et l'entretien des bâtiments, ne peuvent que difficilement faire l'état d'une diminution, il est anormal que le tarif public de l'électricité pénalise nos efforts de réduction de consommation. Ainsi entre janvier 2012 et août 2013, la contribution au service public de l'électricité (CSPE) a augmenté de 50 % (9 € à 13,5 € par MWh) !!

Nos efforts se concentrent sur les autres postes, tels que les fournitures (- 17 %), les affranchissements (- 10 %), les frais de communication téléphonique (- 7,8 %), ainsi que les frais de déplacement (- 8 %). Il est à noter que ces derniers sont en constante baisse alors même que nos charges de travail suivent le chemin inverse. Pour la direction cette contradiction s'explique par une meilleure utilisation des véhicules de services (accessibles à tous).

3) DUERP

Le document unique, après une élaboration commune, a fait l'objet cette année, comme les années précédentes, d'une concertation avec le personnel pour sa mise à jour annuelle. Il permet, en collaboration avec les partenaires sociaux, de lister et de hiérarchiser les risques. La direction peut ensuite établir un plan de prévoyance (PAP) adapté.

4) Tableau de bord de veille social (TVBS)

Sur la base de sondage Ipsos (périodicité annuelle) est établi un baromètre social. Il est possible d'affiner les statistiques en comparant les résultats ainsi obtenus avec la DGFIP, la centrale ou les autres SCN (service à compétence nationale). Il en ressort un ressenti (Fierté du travail et valeur, ambiance collaboration, intérêt du travail, compétence, connaissance, etc) des agents meilleurs au sein de la DNID par rapport à l'ensemble de la DGFIP (5 à 11 points de plus), des services centraux (1 à 15 points de plus) et des autres SCN (1 à 12 points).

En clair, nous sommes fiers de travailler dans notre direction, où il est possible de mettre nos compétences techniques au service du public, dans une ambiance sociale sereine. *Nous souhaiterions juste que cette technicité se traduise également par une reconnaissance financière (primes).*

5) Formation professionnelle

Cette technicité doit être mise à jour régulièrement à l'aide de la formation continue. Le plan de formation 2014 est disponible (publié sur Ulysse).

La DNID, forte des compétences individuelles de ces agents, peut proposer à la fois des formations internes et participer à des formations nationales.

6) Horaires variables (HV) dans les CAV de province

Conformément à la doctrine de la centrale, ces postes, considérés comme sédentaires, devraient être soumis au régime des HV. Notre direction a privilégié le dialogue social en mettant en place une consultation par site. Seul le CAV de Clermont-Ferrand sera en conséquence doté dès septembre 2014 du système du pointage. Les autres, conformément à leur souhait, en restent exclus. Toutefois, il est envisagé une consultation régulière au gré des mutations.

FO a souhaité terminer la séance en rappelant nos revendications salariales et plus précisément la *pétition relative aux primes*. Notre direction a pris note de notre revendication qui sera de nouveau évoquée en centrale, comme notre syndicat le fait déjà depuis plusieurs mois.

Vos élus FO en CTL.