



## Spécial Comité Technique Local du 25 juin 2013

[www.financespubliques.cgt.fr/23/](http://www.financespubliques.cgt.fr/23/)

n° 6 - juillet 2013

Le Comité Technique Local s'est réuni le 25 juin, sous la présidence du Directeur Départemental des Finances Publiques.

L'ordre du jour était :

- 1/-Approbation du procès-verbal du précédent CTL du 21 décembre 2012
- 2/-Examen du nouveau règlement intérieur précisant les modalités de fonctionnement du CTL
- 3/-Compte-rendu d'exécution budgétaire 2012 et présentation du budget 2013
- 4/-Bilan de la formation professionnelle, de l'utilisation des vacataires et de l'équipe mobile de renfort en 2012
- 5/-Rapport d'activité 2012 de la DDFIP
- 6/-Information sur la campagne d'impôt sur le revenu et sur l'organisation des travaux de révision foncière
- 7/-Point sur les conditions de vie au travail : plan de prévention du CHS-Ct, travaux immobiliers
- 8/- Questions diverses

La CGT a donné lecture de sa déclaration liminaire. Elle sera jointe au procès verbal et portée à la connaissance de la Direction Générale. Le Directeur a souhaité réagir sur certains points.

Il n'a pas commenté la partie démarche stratégique, prétextant ne pas avoir de document à ce sujet et qu'un CTR était prévu le 9 juillet (les n°1 seront réunis le 3 juillet). On peut douter de ses propos quant à l'ignorance du dossier de la démarche stratégique car tout au long du CTL, il nous dévoilait des pistes d'action qui y figurent-

Il a laissé la responsable du pôle fiscal nous répondre sur la partie campagne IR. La direction convient que ces mesures fiscales ne se sont pas simplifiées. Nous avons appris qu'un planning local était établi pour la gestion de la campagne et que l'encadrement venait en renfort. Alors oui, ils sont venus pour l'ouverture du courrier – « effort de solidarité ».

- 1/-Approbation du procès-verbal du précédent CTL du 21 décembre 2012 : le PV est adopté par la seule organisation syndicale présente ce jour là.
- 2/-Examen du nouveau règlement intérieur précisant les modalités de fonctionnement du CTL : la Cgt a voté contre car il est en deçà du précédent.
- 3/-Compte-rendu d'exécution budgétaire 2012 et présentation du budget 2013 : Compte rendu de l'exécution N-1 et du budget 2013 (en baisse de 6 %)
- 4/-Bilan de la formation professionnelle, de l'utilisation des vacataires et de l'équipe mobile de renfort en 2012 : le bilan de la formation est présenté. Nous avons souhaité savoir si les 17 praticiens qui opéraient étaient indemnisés pour leurs interventions (pas chirurgicales). La réponse est oui. Ce coût représente environ 4 000 €. Les crédits vacataires sont en baisse cette année. De même que le recours aux manœuvres cadastre.

- 5/-Rapport d'activité 2012 de la DDFIP : ce rapport sera mis sur Ulysse et porté à la connaissance des agents.
- 6/-Information sur la campagne d'impôt sur le revenu et sur l'organisation des travaux de révision foncière. Deux fiches avaient été remises aux syndicats. Les usagers se seraient moins déplacés à Guéret et plus dans les trésoreries. Le directeur nous faisait remarquer que « les gens ont besoin de proximité ». Nous le savions déjà. La suite du débat nous montrera qu'il a un tout autre avis sur la question de proximité.
- 7/-Point sur les conditions de vie au travail : plan de prévention du CHS-Ct, travaux immobiliers : les chers travaux (60 000 €) du boulevard St Pardoux sont terminés. Nos collègues de la gestion fiscale rejoindront « la communauté » directionnelle à la mi-septembre.
- 8/- Questions diverses :
  - Le rapprochement des trésoreries d'Auzances et de Bellegarde est en Marche pour le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Un nouveau local est prévu et le directeur négocie (tout se négocie) un loyer à titre gratuit !!! L'agent de Bellegarde travaillera 3 jours par semaine à Bellegarde et le reste du temps à Auzances. Quand il sera absent, ce sont les agents d'Auzances qui le remplaceront (il n'est pas certain qu'ils soient informés et satisfaits).
  - Le tutorat vis à vis des nouveaux agents est reconduit pour cette année. Ce tutorat s'accompagne d'un parcours d'intégration formalisé dans lequel serait recensé de façon précise l'environnement de travail (collègues, sites physiques, etc) avec lequel l'agent aurait à se familiariser. Ce dispositif ne se substituerait pas aux diverses formations et stages requis.
  - Entretien professionnel : il y a eu quatorze recours hiérarchiques.
  - Nous avons demandé à la direction de nous informer du nombre de bénéficiaires de la GIPA (quels montants et quelles catégories) - du nombre de jours de carence et du montant des salaires récupérés – du nombre d'agents écartés et du nombre d'heures.

Lors des débats, le directeur nous a montré son sens du service public. Il ne trouve pas normal que les gens viennent déposer leurs chèques dans les trésoreries. « Cela ne donne pas de la valeur ajoutée à nos métiers ». Ce n'est pas notre rôle.

De même, il trouve normal que l'on essaie de diminuer les encaissements en numéraire. Nous lui avons rappelé qu'avec la situation économique, les gens sont privés de moyens de paiement (carnet de chèques - carte bancaire) et qu'ils ne peuvent pas faire autrement. Tout le monde ne vit pas la crise de la même façon.

Le Directeur a tenté de nous démontrer que le déplacement physique des personnes aux différents guichets était frappé d'obsolescence à l'époque des nouvelles technologies de l'information et de la communication (N.T.I.C.). Pour se faire, il a pris l'exemple des établissements bancaires, qui selon lui, se contentaient d'inciter le public à effectuer une démarche de prise de rendez vous préalablement à tout déplacement, tout en l'informant des possibilités de transactions dématérialisées. Toujours selon lui, ces mêmes établissements bancaires ont une amplitude d'ouverture au public bien moindre que nous.

Nous lui avons répondu que les agences bancaires locales que nous pratiquons offraient toujours les mêmes services de transactions diverses et variées envers la clientèle. Leur période d'ouverture correspond en durée à la nôtre.

Ces arguments développés, correspondent peu ou prou à ce que nous devons nous attendre pour la démarche stratégique. Il s'agira pour les directions locales de trouver le moyen de résoudre l'inéquation :

« manque d'effectifs + manque de moyens + abandon de certaines missions = service public de qualité et de proximité ».