



Compte rendu CTL du 19 03 2013 Ordre du jour

Point pour vote :

- 1) Procès-verbaux des 15 octobre, 6 décembre 2012 et 10 janvier 2013
- 2) Bilan de la formation professionnelle 2012 (pour information) et plan de formation 2013

Points pour information :

- 3) Présentation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) 2012 et du programme annuel de prévention (PAP) 2013
- 4) Présentation du tableau de bord de veille sociale (TBVS)
- 5) Point sur la révision foncière
- 6) Note d'orientation du comité hygiène et sécurité (CHS)
- 7) Point d'information sur les actions du CHS

Commencé à 9 h prévu sur une demi-journée le CTL s'est terminé peu avant 19 h ! Le DUERP et le PAP n'ont pas été abordés, en effet la Direction a reconnu un raté dans la transmission des documents aux élus du personnel.

Compte tenu de l'ordre du jour (points 3,4 ,5 ,6,7)étaient présents à titre d'experts le médecin de prévention et l'Inspectrice Hygiène et Sécurité. Toutefois les points non supprimés qui les concernaient ont été abordés après leurs départs (la réunion était prévue sur la matinée).

S'agissant de personnels en nombre très insuffisants et particulièrement débordés il est regrettable des avoir fait se déplacer pour rien. La longueur des débats est inversement proportionnelle à la qualité du dialogue social ! Le fait que les débats ne soient pas pilotés par la présidente laisse à penser.. qu'il s'agit d'une stratégie visant à gagner du temps en réduisant ce dernier au moment d'aborder les points les plus importants .

Solidaires , FO et la Cgt ont présenté chacun une déclaration liminaire (voir la déclaration de la CGT en dernière page) Elles ont été suivie d'une déclaration intersyndicale (Solidaires,FO,CGT,CFDT) regrettant l'absence de documents et leurs caractères plus que succincts.

Fidèle à sa dialectique, la présidente dans ses réponses à nos interventions tente fréquemment (systématiquement..) par la caricature de les dénaturer visant à rabaisser les représentants des OS au rang de vêtillieux pathologiques.. vilénie que nous vilipendons...

Oui c'est vilain par cette méthode usante de chercher à stériliser le débat en le maintenant à sa périphérie . Cela est dommage car au delà de nos oppositions flagrantes. il pourrait peut être, *parfois, sur certaines questions*, être possible sur des constats partagés d'ouvrir un débat constructif.

A un moment du CTL il a été fait état de la lettre de rappel de Mme Bouvet sur la déontologie..

De notre point de vue la diffusion de cette lettre nous paraissait s'adresser a un public trop réduit ..souhaitant par la sa diffusion à l'ensemble de la représentation nationale ..gouvernants ..ex gouvernants ...

Voir le tract de la CGT « souriez vous êtes contrôlés »

Point sur la révision foncière :

la précédente révision datait de 1970.Celle ci qui concerne les locaux professionnels se fait sans aucun moyen supplémentaire. Par un biais de coefficient elle devrait être neutre pour les collectivités locales. Toutefois on peut craindre pour sa qualité du fait de l'absence de moyens. Pour cause électorale elle avait été reportée l'an dernier. Quand la CGT l'avait annoncé , la réponse de l'administration avait été « un syndicat fait courir le bruit ! »

Bilan de la Formation professionnelle 2012 et plan 2013.

Nous avons regretté la faiblesse de celle ci plus particulièrement dans la gestion publique. Pour la CGT la formation ne doit pas se cantonner aux aspects uniquement utilitaires mais aussi s'ouvrir à une formation plus large (ex initiation au droit, à la fiscalité dans des services autres que la filière fiscale..)

Pour l'administration la faiblesse de la formation est due à la moyenne d'âge. Par ailleurs nous aurions souhaité voir un bilan réparti h/f .

La CGT s'est abstenu sur le plan proposé.

Note d'orientation ministérielle CHSCT

4 axes prioritaires sont définis dans cette note : Développement de la connaissance des risques.

Prévention des risques psycho-sociaux et des troubles musculo-squelettiques. Prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et repro-toxiques et à des contraintes de pénibilité particulières. Amélioration continue de l'existant.

A mettre en œuvre !

Tableau de bord de veille sociale.

Ce document synthétisé sur l'ensemble de la direction et lissé ne permet pas de déceler les problèmes .

Présentation du budget départemental

Celui ci vient juste d'être validé par le contrôleur régional ! Il est de nouveau en baisse ! Concrètement cela va peser dans la vie de tous les jours. Voir la déclaration liminaire de la CGT.

La Déclaration intersyndicale

Madame la Présidente,

A l'ouverture de ce Comité Technique Local, les Organisations Syndicales de la Direction Départementale des Finances Publiques du Finistère souhaitent dénoncer la façon dont vous abordez le dialogue social avec les représentants du personnel que nous sommes.

Comment et pourquoi continuer à siéger dans les instances que vous présidez dans les conditions actuelles ?

Malgré nos remarques réitérées, à maintes reprises, les élus de ce Comité ont, une nouvelle fois, reçu une partie des documents moins de 5 jours avant la tenue de cette réunion (sachant que ces 5 jours comportent un week-end).

Comment, dans ces conditions, les élus peuvent-ils préparer ce CTL ? C'est tout simplement IMPOSSIBLE !!!

Nous vous rappelons que nous devons recevoir l'intégralité de la documentation au moins 15 jours avant la tenue d'un CTL, et, de façon exceptionnelle, 8 jours avant celui-ci.

De plus, et une nouvelle fois, nous condamnons très fermement le fait que vous communiquiez aux élus des documents de travail aussi synthétisés.

A titre d'exemple, le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) de la DDFIP du Finistère comporte 4 pages, et aucune interprétation des données, alors que le TBVS d'une autre Direction Bretonne comporte près de 120 pages. Quelle différence !!!

Également, nos élus sont très surpris de devoir aborder le point de l'activité du CHSCT avec, pour seul document, le budget du CHSCT. Pour vous, les travaux du CHSCT se résument donc à une exécution budgétaire ?

Certains des documents reçus sont également erronés. En effet, le TBVS ne comporte aucun droit d'alerte. Pourtant, au moins 1 droit d'alerte a été adressé à Madame la Présidente du CHSCT en 2012.

Aussi, et dans l'attente de documents moins synthétiques, les élus refuseront, aujourd'hui, d'aborder les points à l'ordre du jour suivants :

- Le Tableau de Bord de Veille Sociale.
- L'activité du CHSCT.

De plus, le point d'information sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ne peut pas être abordé ce jour. En effet, nous avons eu communication du Programme Annuel de Prévention (moins de 5 jours avant ce CTL), mais aucune communication du DUERP.

Nous vous demandons donc, Madame la Présidente, de bien vouloir convoquer un nouveau CTL sur les points soulevés ci dessus (TBVS, DUERP/PAP et activité du CHSCT).

Une bonne qualité du dialogue social, voudrait également, Madame la Présidente, que vous ne convoquiez pas un CTL avec 8 points à aborder, aussi importants que la formation professionnelle, le budget, l'activité du CHSCT, le TBVS, le DUERP et le PAP, etc..., ainsi que les questions diverses, sur une ½ journée.

Veiller à la bonne qualité du dialogue social avec les Organisations Syndicales, n'est-ce pas une recommandation de votre lettre de mission Madame la Présidente ?

Nous vous demandons de bien vouloir intégrer cette lettre ouverte dans le corps du procès verbal de ce CTL (en non en annexe).

Fidèle à sa dialectique, la présidente dans ses réponses à nos interventions tente fréquemment (systématiquement..) par la caricature de les dénaturer visant à rabaisser les représentants des OS au rang de vétillieux pathologiques.. vilénie que nous vilipendons...

Oui c'est vilain par cette méthode usante de chercher à stériliser le débat en le maintenant à sa périphérie . Cela est dommage car au –delà de nos oppositions flagrantes.. il pourrait peut être, *parfois, sur certaines*

questions, être possible sur des constats partagés d'ouvrir un débat constructif.

A un moment du CTL il a été fait état de la lettre de rappel de Mme Bouvet sur la déontologie..
De notre point de vue la diffusion de cette lettre nous paraissait s'adresser à un public trop réduit ..souhaitant par la sa diffusions à l'ensemble de la représentation nationale ..gouvernants ..ex gouvernants ...

La déclaration de la CGT

Madame la présidente,

Le 8 mars , dans les lettres de cadrage envoyées, le premier ministre demande aux ministères d'identifier au total 5 milliards d'économies nouvelles en 2014. encore une fois, ce plan est justifié par le redressement des comptes publics et le financement des mesures décidées au titre du renforcement de la compétitivité.

5 milliards d'euros, ça représente quoi ? Cela équivaut à la création de 85 000 postes dans l'Éducation nationale, au paiement de la moitié des français au RSA ou encore, au subventionnement de toutes les associations sportives pendant dix ans.

Les budgets de fonctionnement des administrations sont en ligne de mire directe. Arguant de son devoir d'exemplarité, la DGFIP ne devrait, encore une fois, pas être épargnée. Ayant déjà prévu un rythme annuel de 10 milliards dans la coupe des dépenses publiques sur le quinquennat, les sacrifices supplémentaires programmés en 2014 doivent servir en partie à supporter le coût du crédit d'impôt "compétitivité emploi". En juin 2012, un rapport de l'Inspection Générale des Finances publiques, commandé sous Fillon, dévoilait les propositions suivantes pour ramener le déficit public à l'équilibre. Outre l'intensification des suppressions d'emplois avec un passage généralisé au non remplacement de deux départs à la retraite sur trois, ce rapport plaidait pour un gel des rémunérations à hauteur de 510 millions d'euros ainsi qu'une réduction des primes de catégorie A et B pour 640 millions d'euros. également évoqué, le blocage du niveau des pensions des agents pour 700 millions d'euros et un coup de rabet de 2,5 % sur les dépenses de fonctionnement correspondant à 800 millions d'euros par an.

Situés dans la continuité des mêmes réflexions idéologiques que celles de la RGPP, les rédacteurs de ce document insistaient sur le besoin de mise en œuvre de réformes structurelles de grande ampleur. Presque un an après, le bilan social au sein de la DGFIP Hormis les concessions effectuées, sous la pression des mobilisations, sur le jour de carence et le 8e échelon, les reculs s'enchaînent au cadencement des plans d'austérité.

De notre point de vue, les nouvelles tailles budgétaires annoncées par le non renoncement à la rigueur comme ligne directrice des politiques publiques réduisent d'autant les possibilités véritables de dialogue social.

Ce constat est la base de notre rejet de la démarche stratégique.

Aujourd'hui, en demandant aux agents d'être les acteurs de leur propre liquidation, le gouvernement applique la politique du morceau de sucre pour les diabétiques. sous couvert de démarche participative, il s'agit d'afficher un soutien de façade visant à réduire les syndicats à un simple rôle d'accompagnement.

Parallèlement, la ministre de la Réforme de l'État encourage les préfetures et les directions locales des ministères à organiser des groupes de travail sur l'amélioration des services publics. Pour autant, un sujet reste tabou : celui des effectifs (sauf pour ce qui concerne leur réduction).

Les premières lectures sur ce site s'avèrent rapidement affligeantes. Au-delà de quelques idées non dénuées de sens, les poncifs refont rapidement surface sur le contexte budgétaire, le coût des agents publics et la lourdeur des carrières. Citons pèle-mêle quelques uns des sujets les plus consternants(:

Loi de dégageement des cadres pour réduire de façon drastique les effectifs des service devant être rapidement restreints

Individualiser un peu plus les carrières en accentuant la place du mérite

Faciliter la mobilité au moyen de corps interministériel (mais aussi avec la mise en place d'une fonction publique de métier)

Avancement sur le mérite

Obligation de mobilité tous les 5 ans

Recruter sur la base du profil

Les missions ne sont pas en reste comme en attestent les idées suivantes :

Recentrer sur les cœurs de métiers (et donc externaliser)

Supprimer la séparation ordonnateur comptable

Adapter les horaires d'ouverture et l'organisation des équipes au calendrier fiscal (quand ce n'est pas aussi l'ouverture nocturne ou le samedi)

Élargir les horaires d'ouverture au public

Le poids toujours plus prégnant des choix de l'austérité européenne, l'effacement progressif de la

souveraineté nationale, l'affaiblissement recherché de la puissance publique au travers de la modernisation de l'Action publique (MAP) et de la braderie du tissu industriel, l'ancrage de féodalités locales avec les processus avancés contenus dans l'acte III de la décentralisation, constituent autant d'éléments plaidant en faveur d'un développement de l'action syndicale

Entretien professionnel

Le présent CTL se situe dans un contexte de mise en place de l'entretien professionnel, ou tout le moins une tentative de mise en place comme en témoignent les ratés et retards.

En effet, entre un arrêté ministériel sorti le 20/12/2012, une instruction en date du 26/12/2012, une instruction sur l'entretien du 31/01/2013, voici que la DG vient déjà de modifier l'instruction sur l'entretien le 13/02/2013.

Cette nouvelle mouture s'accompagne certes d'un assouplissement dans la campagne mais cela va générer des décalages importants sur l'annualité de celle ci.

Force est de constater que les observations de la CGT Finances Publiques n'ont pas été prises en compte. Ainsi, cette nouvelle version n'apporte aucun élément de réponse sur la procédure de révision gracieuse. Les mécanismes de validation informatisée ne permettent pas à l'agent de faire valoir ses observations sur le compte rendu. La CGT a donc rappelé que cette possibilité doit être garantie par l'administration.

La CGT Finances Publiques a également rappelé que la procédure du recours hiérarchique n'est pas acceptable en l'état :

- elle dépossède les CAP de leur rôle ;

- elle remet en cause la représentativité issue des élections.

La CGT réitère sa demande que cette étape ne soit que formelle sur les demandes de réductions d'ancienneté et que les arbitrages soient systématiquement renvoyés aux CAP compétentes.

Par ailleurs, le ressenti des directions, des notateurs et des agents témoignent d'une véritable insatisfaction.

Les notateurs se sentent dépossédés de leur rôle par la mise en place d'un véritable visa par l'autorité hiérarchique.

Quant aux agents, ils ne se font guère d'illusions sur cette nouvelle procédure.