



LE GALERIE

Octobre 2013

« Mensuel à périodicité variable de la section Solidaires Finances Publiques des Pyrénées Atlantiques »

Au sommaire :

- le Comité Technique Local du 3 octobre 2013
- Les CAPL d'appels de notation de septembre 2013.
- infos diverses.

Le CTL du 3 octobre 2013.

Un ordre du jour chargé, avec le bilan de la campagne IR 2013, un point d'étape sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), l'examen du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) de 2012, le relevé de l'Espace de Dialogue (EDD) sur l'accueil mutualisé à Pau, la présentation d'une Grille d'Analyse Risque en matière de Crédit d'Impôt Recherche, un bilan de l'ouverture de la caisse à la DDFIP place d'Espagne à Pau.

Notre déclaration liminaires :

Monsieur le Président,

Au cours de cet été, les sujets anxigènes n'ont pas disparu, que ce soit en matière économique, financière ou sociale.

Le débat sur les retraites a été à lui seul emblématique du dogme libéral, qui vise à faire peser systématiquement leur financement sur les salaires et les pensions, et à prôner le recul de l'âge de départ à la retraite compte tenu de l'allongement de la durée de vie. Ces verrous idéologiques sont depuis des années des freins extrêmes à l'émergence de solutions plus justes, et surtout pérennes.

L'augmentation du chômage est également un sujet majeur de préoccupations pour tous: certaines orientations ne manquent pas de nous inquiéter; Ainsi, Solidaires Finances Publiques rappelle son rejet de l'accord national interprofessionnel, intitulé « compétitivité des entreprises et sécurisation de

l'emploi ». La mise en oeuvre de cet accord emporte des reculs sociaux que nous condamnons.

La Direction Générale des Finances Publiques n'est pas sortie indemne de la rigueur imposée à la fonction

publique, notamment dans le domaine de l'emploi. La suppression programmée pour 2014 de 1988 emplois, après celle de 27000 en 10 ans, ne va qu'amplifier la dégradation du fonctionnement des services, de la qualité du service rendu et des conditions de travail des agents.

Les missions de la DGFIP ne sont pas considérées comme prioritaires et ses effectifs diminuent, alors même que le projet de budget pour 2014 prévoit un montant de rentrées supplémentaires de 2 Milliards générés par le contrôle fiscal: avec quels moyens?

Dans notre direction, chacun peut mesurer les conséquences de ces suppressions d'emplois, dans tous les services, et les sujets que nous aborderons lors de ce C.T.L nous amèneront inévitablement à les condamner:

elles influent sur le déroulement de la campagne IR, au travers des moyens affectés à l'accueil physique des contribuables, mais aussi à ceux affectés aux autres formes d'accueil: C.R.T, BALF, scoup, déclarations internet....

leur impact a été souligné par les participants à l'Espace De Dialogue consacré au fonctionnement de l'accueil et des SIP de Pau.

Les suppressions d'emplois sont aussi un facteur de dégradation des conditions de vie au travail des agents: l'analyse du Tableau de Bord de Veille Sociale, que nous examinerons également, précise que le sous-effectif est un élément récurrent apparaissant dans ce tableau de bord.

un autre exemple des conséquences néfastes de ces suppressions d'emplois sera donné par une nouvelle diminution des horaires d'ouverture au public d'un nouveau poste comptable, celui de St Palais.

De plus, la baisse continue des budgets de fonctionnement (Dotation Globale de Fonctionnement, Action Sociale, CHS-CT,) ne fait qu'accentuer toutes les difficultés rencontrées par les agents.

Bilan de la campagne IR 2013:

une diminution de l'accueil physique (-12%), une augmentation des contacts à distance (courriels, téléphone), des déclarations internet (+10%), un traitement des déclarations sans difficultés majeures.. Un bilan pouvant faire dire à notre directeur que « tout va bien dans notre département » !!..., à l'image de tous les bilans ou remontées d'indicateurs en provenance des chefs de service, peu enclins à s'attarder sur les difficultés rencontrées....

Ce bilan faisait état d'un calendrier très favorable cette année, 70% des contribuables ayant reçu leur déclaration avant le 22 avril, début de la campagne de réception, élément important dans le constat de fluidité de la réception. Il évoquait également les difficultés rencontrées, parmi lesquelles la complexité du nouveau dispositif lié au « bouquet de travaux »;

Nous avons mis l'accent sur les moyens nécessaires pour assurer une réception de qualité, sur la technicité requise pour toutes les formes de réponses, y compris par téléphone ou courriels par les services autres que les SIP, sur les travaux induits par la montée des déclarations internet (traitement de listes d'anomalies et de mises à jour TH de plus en plus volumineuses), ainsi que sur le contexte particulier de cette campagne (affaire Cahuzac, difficultés économiques, augmentation de l'impôt suite « case E » ou gel du barème)

Nous avons également insisté sur l'importance de la mission « standard téléphonique », parfois perdue de vue, tout au long de l'année et particulièrement pendant cette période de campagne IR.

La direction nous a assuré qu'elle évaluerait le travail de traitement des listes induites par la télé-déclaration, et que, à l'image de la campagne IR, elle présenterait en CTL un rapport d'activité complet de l'ensemble des services de notre Direction.

Grille d'analyse risque Crédit d'Impôt Recherche:

Applicable aux seules demandes de restitution de CIR déposées par les entreprises soumises à l'Impôt sur les Sociétés, cette grille, à remplir par les Services des Impôts des Entreprises, a pour but de rassembler des informations concernant

l'entreprise, de déterminer une « cotation risque » pour orienter la demande vers les Inspections de Contrôle et d'Expertise en cas de risque important.

Nous avons rappelé les difficultés majeures pour le traitement de telles demandes: appréhender le caractère « recherche » des projets développés par les sociétés demandant un remboursement de CIR, et vérifier l'affectation à la seule « recherche » des dépenses figurant sur les demandes.

La grille élaborée constitue une aide indéniable au traitement de la demande. Mais le faible nombre de telles demandes (91 demandes en 7 mois, depuis sa généralisation en mars 2013) nous conduit à nous interroger sur la nécessité de déterminer une cotation-risque chiffrée pour instaurer 2 circuits différents.

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

L'assistant de prévention a présenté l'état d'avancement du DUERP: il comporte plus de 800 observations. Ce nombre important a nécessité une refonte importante, à l'aide d'un nouveau guide. En particulier, de nombreuses observations, qui ne relevaient pas de la mise en évidence d'un vrai « risque professionnel » mais qui relevaient plutôt de la santé ou des conditions de travail, ont été supprimées. Exemple: le bruit, en plateaux, a des incidences sur les conditions de travail, mais ne constitue pas un « risque professionnel ».

Après refonte du DUERP, un Plan Annuel de Prévention sera élaboré en fin d'année, et le DUERP-PAP actualisé sera présenté au cours du premier semestre 2014 à un Comité Technique Local.

Le registre Hygiène et Sécurité change de nom, il s'appelle maintenant registre Santé et Sécurité. N'hésitez pas à y consigner vos observations. Il sera bientôt disponible sous forme dématérialisée.

Tableau de Bord de Veille Sociale 2012:

ce tableau recense, par service, des éléments touchant à la santé, la sécurité, aux conditions de travail, aux relations professionnelles, etc... Par exemple, le nombre d'arrêts maladie, de demandes de mutation, de signalements de violences verbales ou physiques, d'écètements d'horaires, d'appels de notation, de réunions de services.... Si l'évolution de ces données entre 2012 et 2013 sera à surveiller, la situation de certains services attire déjà l'attention au regard de certains éléments.

Espace De Dialogue, Accueil mutualisé de Pau.

Cet espace de dialogue, le seul qui s'est déroulé sur notre Direction, a réuni d'une part quelques cadres, d'autre part quelques agents.

Sur le thème de cet EDD, les participants ont fait des constatations fortes: moyens insuffisants, relations avec l'utilisateur de plus en plus tendues, manque de sécurité à la caisse, inflation de notes de service sans avoir le temps de les lire, manque de soutien technique, mission foncière délaissée,

manque de considération des chefs de service par la direction, nécessité de reconnaissance de la mission d'accueil,... mais une colonne « suite donnée par la direction » désespérément vide !! aucune décision, ou des analyses remises à plus tard... là ou on attendait des réponses, on se retrouve avec d'autres questions !! exemple de « compte-rendu des échanges », sur la question de l'accueil, poste à profil? : « *on comprend la difficulté mais il faut trouver une solution* » !!

l'utilité concrète de cet EDD n'est pas encore perceptible; devant ce sentiment d'inutilité, la Direction s'est engagé à faire un état de ce qui est possible de faire et de bâtir un véritable plan d'action.

Réduction des horaires d'ouverture au public de la trésorerie de Saint Palais:

Si nous comprenons, bien sûr, les demandes des agents, dictées par la pénurie d'effectifs face aux charges de travail croissantes, notre position est constante depuis plusieurs CTL: nous refusons de cautionner le recul du service public et les suppressions d'emplois en acceptant les réductions d'ouverture au public proposées, et avons donc voté contre cette proposition, de même que les élus de FO. Les élus de la CGT et de la CFDT se sont abstenus.

Les mêmes causes ayant les mêmes effets, la Direction a fait part de sa décision de maintenir la limitation à 2 ½ journées par semaine l'ouverture de la caisse à la DDFIP place d'Espagne à Pau, même si le Directeur a rappelé son attachement à une ouverture totale « quand les marges de manoeuvres seront suffisantes ».....

les CAP Locales de septembre 2013

2013, nouvel entretien professionnel, nouvelles modalités de « notation », nouvelle procédure de recours, nouvelles difficultés, évoquées dans nos déclarations liminaires:

Solidaires Finances Publiques réaffirme son opposition aux dispositions du décret du 28 juillet 2010: pour nous, le système de l'entretien professionnel, fondé exclusivement sur une mise en compétition des agents entre eux et sur des notions de productivité et de performance individuelle, organisé dans un cadre contractuel et individualisé, porte atteinte aux valeurs de la fonction publique et contribue à la dégradation des conditions de vie au travail des agents. Il est nécessaire de revoir l'esprit du dispositif comme il est indispensable de renforcer la linéarité des carrières. A ce titre, nous revendiquons notamment une répartition non contingentée des réductions d'ancienneté, la mise en place d'un entretien annuel collectif en remplacement de l'entretien individuel.

Solidaires Finances Publiques se félicite que le pourcentage des « dotations capital mois » soit passé à 70% des agents.

Cette année, les agents voulant faire appel ont dû passer par le recours hiérarchique obligatoire. L

e bilan que nous en tirons, sur la base du ressenti des agents, renforce notre analyse et notre opposition initiale à la mise en place de cette étape supplémentaire: le recours hiérarchique, lourd et chronophage, n'apporte rien de plus aux agents.

Outre le recours hiérarchique, les dysfonctionnements relevés autour de l'application Eden RH, notamment lors des phases d'accusé de réception, ont ajouté à la lourdeur du système et à l'allongement de la procédure, les CAP Locales se tenant très tardivement.

La mise en place cette année, pour la filière fiscale, du « profil-croix » s'est traduite par des disparités très importantes:

disparités entre les 2 filières, la continuité d'un profil-croix pré-existant s'imposant dans la filière gestion publique, alors que de nouvelles dispositions se mettent en place dans la filière fiscale.

Disparités entre les services, les préconisations de la direction en matière de profil-croix initial, déterminant dans une perspective d'évolution, ayant été appliquées de manière très disparate selon les chefs de service.

Solidaires Finances Publiques attend de cette CAP Locale un examen attentif et juste des situations évoquées, la correction des disparités constatées en cette première année dans le nouveau système, par l'attribution de réduction d'ancienneté et des modifications d'appréciations littérales et de tableau synoptique.

Observations communes aux 3 CAP Locales:

- le nombre total de recours en 2013, soit 39, est égal au nombre d'appels de l'année précédente.

Pour ces 39 recours, la nouvelle phase de « recours préalable écrit » a donné satisfaction à 12 agents. 27 dossiers d'appels ont donc été examinés par les CAPL. Aucune minoration/mois n'a été accordée au niveau du recours préalable.

- Les CAPL ont permis la modification d'appréciations et de profil-croix, en plus de celles déjà accordées lors du recours préalable.

- sur les 14 agents n'ayant obtenu aucune minoration/mois lors de la notation initiale, 10 ont obtenu une minoration de 1 mois.

- sur les 10 agents ayant obtenu 1 mois de minoration lors de la notation initiale, 5 ont obtenu une minoration finale de 2 mois.

Toutefois, on peut déplorer que la Direction ait « gardé » une partie importante des

réserves disponibles (12 mois non attribués au total) alors que, dans les 3 CAPL, des agents n'ont pas eu satisfaction. En cette période de gel du point d'indice depuis 4 ans maintenant, avec des volumes de promotion interne de plus en plus réduits, ces minoration constituent une cagnotte non négligeable non utilisée cette année. D'autant plus rageant que la décision est purement locale, sans aucune contrainte nationale dont argue si souvent notre Direction en réponse à nos demandes impossibles à satisfaire.

1) CAPL n° 1 du 24 septembre 2013.

5 appels de notation, 4 en échelons variables, 1 en échelon terminal.

1 dossier défendu par Solidaires Finances Publiques.

Réserves disponibles: 2 réductions de 1 mois et une réduction de 2 mois.

La réduction de 2 mois a été attribuée à l'un des 2 agents qui avaient déjà obtenus 1 mois lors de la notation initiale.

Parmi les 3 agents n'ayant obtenu aucune minoration lors de la notation initiale, 2 ont obtenu une minoration de 1 mois après appel.

2) CAPL n° 2 du 19 septembre 2013.

15 appels, dont 8 n'ayant obtenu aucune minoration lors de la notation initiale, 6 ayant

obtenu une minoration de 1 mois, 1 ayant obtenu une minoration de 2 mois.

7 dossiers défendus par Solidaires Finances Publiques.

Réserves disponibles: 10 minoration de 1 mois et 3 minoration de 2 mois.

Les 3 minoration de 2 mois ont été attribuées à 3 agents qui avaient obtenu 1 mois lors de la notation initiale, dont un défendu par les élus de Solidaires Finances Publiques.

6 minoration de 1 mois ont été attribuées à 6 agents qui n'en avaient obtenu aucune lors de la notation initiale, dont 3 défendus par les élus de Solidaires Finances Publiques.

La direction a informé les représentants des personnels qu'elle envisageait de demander à la Direction Générale le classement de 1 ou 2 postes B de la trésorerie de Nay en « postes spécifiques », compte tenu des difficultés de ce poste comptable à assurer un minimum de stabilité dans ses effectifs. Suite à l'intervention

des Organisations Syndicales, les trésoreries de Tardets et de Sauveterre ont aussi fait l'objet de demande de classement en « postes spécifiques ». La CAP Nationale du 10 octobre n'a accepté un classement en poste spécifique que pour la trésorerie de Sauveterre.

3) CAPL n° 3 du 19 septembre 2013.

8 appels, dont 4 n'ayant obtenu aucune minoration lors de la notation initiale et 4 ayant obtenu une minoration de 1 mois.

2 dossiers défendus par Solidaires Finances Publiques.

Réserves disponibles: 6 minoration de 1 mois et 2 minoration de 2 mois.

Les 2 minoration de 2 mois ont été attribuées à 2 agents qui avaient obtenu 1 mois lors de la notation initiale, dont un défendu par les élus de Solidaires Finances Publiques.

3 minoration de 1 mois ont été attribuées à 3 agents qui n'en avaient obtenu aucune lors de la notation initiale, dont 1 défendu par les élus de Solidaires Finances Publiques.

Décompte du temps de travail à l'occasion des missions et formations.

Depuis plusieurs mois nous insistions auprès de la direction pour qu'elle répare enfin une injustice: depuis la fusion, les temps de trajets pour se rendre sur les lieux d'une mission n'étaient pas pris en compte, alors qu'ils l'étaient depuis 2001 (protocole ARTT) dans la seule filière fiscale. La fusion avait aligné « par le bas » la prise en compte de ces temps de trajet: injustice pour les 2 filières !

Le bon sens a prévalu, le temps de trajet pour se rendre sur les lieux d'un stage ou d'une mission n'est pas considéré comme un temps de loisir et est désormais pris en compte.

Dans notre direction, ces dispositions trouvent régulièrement à s'appliquer en cas de stage d'une journée à Bordeaux, ou d'une journée de stage à Pau pour des agents de la côte, etc....

Dans ce cas, outre la réintégration AGORA de la journée « normale », 7h52 ou autre module, il vous faut faire ajouter par votre chef de service les temps de trajet effectifs (dans la limite de 10 h au total par jour).