



COMPTE-RENDU DU CTPD DU 12 OCTOBRE 2011

ORDRE DU JOUR :

- Modification des horaires d'ouverture au public des Trésoreries de Pau Centre Hospitalier et Laruns ;
- Réorganisation du SIP de Pau-Nord ;
- Présentation de la révision des valeurs locatives des locaux professionnels ;
- Réalisation du plan d'action qualité 2010-2011 et présentation du programme départemental de la formation professionnelle 2011-2012 ;
- Questions diverses.

Les représentants de la CGT Finances Publiques ont donné lecture de leur déclaration liminaire dans laquelle ils rappelaient à Monsieur LAFON, président de séance, leur courrier du 6 octobre 2011.

En effet, la CGT Finances Publiques demandait au directeur départemental d'accorder une journée d'autorisation d'absence à l'ensemble du personnel de la DDFIP 64 afin de souligner leur professionnalisme. Notre organisation syndicale a bien précisé qu'elle avait pleinement conscience que l'attribution de cette journée ne réglerait pas à elle seule les problèmes que vivent les agents au quotidien. Néanmoins, d'autres départements ont obtenu une telle journée... et nous ne démeritons pas en comparaison.

Monsieur LAFON a répondu qu'il reconnaissait la qualité du travail accompli par les agents et qu'il étudiait la meilleure des solutions pour les récompenser. Il s'est engagé à nous donner une réponse lors du prochain CTP... Soyons patients et nous verrons de quelle manière et à quel point notre investissement sera reconnu !!!

► **MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DES TRESORERIES DE PAU CENTRE HOSPITALIER, LARUNS, SAUVETERRE DE BERN ET USTARITZ :**

Quoi qu'en dise la direction, ce sont bien les suppressions d'emplois qui contraignent les trésoreries à modifier, toujours à la baisse, leurs heures d'ouverture au public.

Hormis la trésorerie de Pau CH qui parvient à maintenir 30 h d'ouverture hebdomadaire, les trois autres trésoreries accusent une **baisse globale d'ouverture hebdomadaire au public de 13h45**.

Quid du service [rendu au] public?

► **PROJET DE REORGANISATION DU SIP DE PAU NORD :**

En substance, l'administration propose de diminuer le nombre de secteurs, de trois à deux, avec la création d'une cellule spécialisée de soutien et de renfort. La CGT s'est assurée que la totalité des charges (celles liées au foncier notamment) a bien été prise en compte. Les débats ont démontré que le projet a fait l'objet d'une réelle concertation avec les agents.

Dés lors, le projet *n'étant pas par lui-même* destructeur d'emplois (affirmation du responsable du PGF), la CGT s'est abstenue sur la proposition de l'administration.

► **REVISION DES VALEURS LOCATIVES DES LOCAUX PROFESSIONNELS :**

Dans le cadre de la prochaine révision des valeurs locatives foncières des locaux professionnels, une expérimentation a été réalisée dans 5 départements. Cette expérimentation ne concernait que l'aspect déclaratif de la campagne (nombre de déclarations envoyées, phase de relance, traitement des déclarations, impact dans les services fonciers...).

Le rapport qui nous a été présenté ne concernait donc que ce volet alors même que l'intérêt d'une expérimentation aurait été de connaître l'impact de la révision sur l'évolution du montant des taxes à régler par les professionnels et par conséquent sur les futurs budgets des collectivités...

L'essentiel, c'est à dire la finalité de la révision, demeure un mystère à ce jour !!!

► PROGRAMME DEPARTEMENTAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2011-2012

Quelques chiffres sur le volume prévisionnel du programme 2011-2012 :

- Nombre d'agents recensés : 580 agents ;
- Nombre de jours de formation prévus : 3575 jours (plan national 2715 jours, plan local 860) ;
- Localisation des formations, 65% au niveau local, 31% au niveau régional, 5% au niveau national.

A noter, de plus, que tous les agents doivent avant le 31 décembre 2013 bénéficier de la formation « *Prévention et lutte contre les discriminations* » et 930 agents de la formation « *Conditions de vie au travail* ».

La CGT s'est interrogée sur les taux de satisfaction exprimés à l'issue des diverses formations professionnelles suivies (100% le plus souvent). Les grilles d'évaluation, à chaud comme à froid, ne laissent en effet que de bien tièdes possibilités d'appréciations objectives : ces **grilles** sont **perfectibles**, même le président en a convenu.

En tout état de cause, et tout le monde semble d'accord (parités administrative et syndicale), nous revendiquons, une formation professionnelle au plus près des agents (niveau local PAU ou BAYONNE) en partant du principe qu'il est plus simple et économique de déplacer un formateur que plusieurs stagiaires.

► QUESTIONS DIVERSES :

• L'ORE ET L'EFFICIENCE :

L'ORE, Outil de la filière gestion publique, permettait de calculer la **Répartition des Emplois** (savant calcul entre charges et emplois) au niveau de tous les postes. L'efficacité, outil de la filière gestion fiscale, permettait de calculer la répartition des emplois au niveau départemental en comparaison avec d'autres départements de structures identiques.

Les deux systèmes sont supprimés, mais remplacés par un nouveau dispositif basé sur 3 critères :

- **le fléchage** : emplois supprimés au vu des gains, réels ou supposés, de productivité...téléactes, télédéclarations, télépaiements... ;
- **le taux d'effort** : « règle de trois » tenant compte du volume global (national) d'emplois à supprimer, du nombre total des emplois au niveau national et du nombre total d'emplois au niveau départemental ;
- **l'application d'un coefficient correctif** calculé en fonction de l'évolution globale des charges et de l'efficacité.

A compter de 2012, le nombre de suppressions d'emplois sera précisé, lors du CTPC, au niveau départemental (et non plus par postes ou services) pour les 2 filières.

D'après le Président du CTPD 64, les prévisions de suppression d'emploi en 2012 pour le département seraient de - 8 agents FGP et - 8 agents FGF. Nous n'avons pas, à la CGT, la même opinion sur ces suppressions d'emploi que la direction départementale qui affirme que -16 emplois est un moindre mal car cela pourrait être pire ! Nous pensons que ces nouvelles réductions d'emploi cumulées aux suppressions des années passées conduisent nos services dans le mur.

• BILAN DE LA NOTATION 2011 (GESTION 2010) DE LA FILIERE FISCALE :

Nous n'avons à déplorer aucune attribution de note « négative ».

Pour les trois principaux corps notés (inspecteurs, contrôleurs, agents), la répartition des marges d'évolution est assez homogène : environ 50% de note pivot (aucune accélération dans l'avancement), 30% de +0,02 (1 mois de réduction de temps de présence dans l'échelon actuel), 20% de +0,06 (3 mois de réduction de temps de présence dans l'échelon actuel). L'attribution de la note « d'encouragement » +0,01 (qui, soit dit en passant, ne coûte rien à l'administration) va de 1% pour les cadres A à 4% pour les agents C, en passant par 2% pour les contrôleurs.

La direction s'enorgueillit d'un bilan « équilibré » à tous les points de vue.

Nous n'avons bien sûr pas pu nous empêcher de remarquer que la **direction**, représentant un peu **moins de 8% des effectifs** notés, se voit attribuer un peu **plus de 14% des marges d'évolution maximale** (+0,06).

Moralité ? On n'est jamais mieux servi que par soi-même !