



CGT Finances Publiques Aveyron

Comité Technique Local du 14 mai 2013

Avant d'entamer l'ordre du jour, la CGT a lu une déclaration liminaire disponible sur le site de la section.

Ordre du jour

1. Approbation du règlement intérieur du CTL

Conformément à la nouvelle réglementation des CTL, ce dossier rejeté par les OS lors du CTL du 28 mars 2013 a été soumis de nouveau au vote.

Le projet de règlement intérieur n'ayant pas été modifié, les OS se sont de nouveau prononcées unanimement contre (les droits des représentants du personnel sont en régression par rapport aux situations avant la fusion en temps d'autorisation d'absence et en remboursement de frais).

2. Approbation du budget opérationnel de programme (BOP) 2013

Même procédure, mêmes effets : le projet de budget présenté le 28 mars 2013, en forte régression, a été rejeté de nouveau unanimement par les OS.

Rappel : le vote négatif des OS n'empêchera pas la mise en pratique de ces 2 dossiers.

3. Présentation du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE)

Une des mesures phares du « pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi » adopté en novembre 2012 suite au rapport Gallois, le CICE d'un montant de 20 milliards d'euros est financé par un alourdissement de la TVA au 1^{er} janvier 2014, une augmentation de la fiscalité écologique et les réductions des dépenses de l'Etat.

La CGT a rappelé les motifs de contestation de ce dispositif sensé doper la croissance et dont l'efficacité reste à démontrer comme tous les allègements d'impôts et de charges déjà attribués aux entreprises au cours des dernières décennies.

Le point le plus contestable est notamment la quasi absence de contreparties exigées des bénéficiaires du CICE.

D'après la direction, nos services ne devraient pas être fortement impactés par ce dispositif, en dehors des mesures de contrôle déjà existantes dans ce type de crédit d'impôt et du contrôle a posteriori des contributions d'attribution. Car une des spécificités du CICE, basé sur la masse salariale, est d'être attribué immédiatement sur une simple estimation.

Quid en cas de licenciement massif après l'obtention du CICE ?

4. Présentation du DUERP 2013 de la DDFIP de l'Aveyron

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, établi dans le cadre du CHS, vise à recenser par site les risques, à les hiérarchiser et à proposer des actions de prévention dans le but d'améliorer les conditions de vie au travail. Il doit être mis à jour tous les ans.

Principaux risques recensés et solutions proposées :

- risques routiers : Centaure et simulateur,...
- risques incendie : exercices d'évacuation et maniement des extincteurs
- ergonomie : équipements, conseils, postures
- chutes : aménagement au cas par cas
- stress : il n'est pas question de le supprimer mais de le gérer ...
- travail isolé, solitude : ressenti essentiellement dans les petits postes . Dans le cadre des choix politiques actuels, il est clair pour nos dirigeants que leur suppression résoudrait ce problème... !
- accueil des collègues handicapés : aménagements spécifiques.

Le DUERP est un outil qui nous concerne tous, alimenté notamment par le cahier CHS dématérialisé disponible sur [Ulysse12/agents/conditions de vie/CHSCT](http://Ulysse12/agents/conditions_de_vie/CHSCT)

5. Présentation du tableau de bord de veille sociale

Les OS ont souligné les incohérences dans les documents préparatoires. Il est vrai que ce dispositif n'a été mis en place qu'en 2012 et est encore en phase de rodage.

Le tableau recense divers indicateurs dans les domaines suivants :

- santé, sécurité et conditions de vie au travail : nombres de jours de congés maladie, de congés ou ARTT mis en CET, nombres d'écroulements d'horaires variables, de demandes de mutation, d'emplois non pourvus, de violences et accidents,...
- relations professionnelles : taux d'appel sur l'évaluation/notation, de refus de participation aux entretiens, nombre de réunions de service,...
- relations sociales : nombre de réunions statutaires, boycottées, taux de grévistes,...

Il faut souligner l'augmentation importante du nombre de jours de congés ordinaires maladie, en dépit de l'instauration du jour de carence (2700 jours en 2011, 3200 en 2012).

Malgré le dispositif d'alerte auprès des chefs de service, les OS dénoncent l'existence persistante d'écroulements des horaires variables (364 en 2012).

Enfin, notre département enregistrait 12 emplois non pourvus au 31 décembre 2012.

Les OS ont demandé que les informations soient ventilées par service afin d'avoir une vision plus précise des réalités vécues par les agents dans le département.

6. Questions diverses

- Dossier immobilier de Millau : le blocage du dossier en centrale semble se confirmer.
- Révision locative des locaux professionnels : d'avantage de sollicitations de la part des usagers au plan départemental qu'au niveau national. En fait, la priorité donnée à ce dossier a entraîné un retard des autres tâches dans les CDIF. Les SIP devront, quant à eux, faire des relances à l'automne sur environ 500 dossiers, notamment pour les locaux ayant changé d'affectation.
- EDEN RH : la validation a été faite au niveau de la direction. Les messages automatiques ne fonctionnant pas, il revient aux chefs de service d'informer les agents de la nécessité d'intervenir sur leur fiche de notation, leur signature déclenchant le délai de recours.
- Espalion : les agents sont globalement satisfaits des nouveaux locaux, malgré quelques problèmes liés à l'archivage et à la climatisation (en voie de résolution).