LE GALERIEN

Juin 2021

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

Au sommaire :

- Le CTL du 10 juin 2021.
- contrôle fiscal : 3 emplois de vérificateurs supprimés à Biarritz….

Le CTL du 10 juin 2021….

Notre déclaration liminaire :

Monsieur le Président,

Voilà maintenant plus d'un an que les conditions de travail de chacun sont impactées par la crise sanitaire que nous vivons, et en particulier celles des agents des Finances Publiques.
Ils ont dû s'adapter à des mesures législatives nouvelles, avec beaucoup de réactivité, à une nouvelle organisation du travail, avec les décisions de mise en place du télétravail partout où cela était possible, et à des protocoles sanitaires rendus indispensables par la situation à affronter.
Ces changements rapides et profonds dans de nombreux services ont engendré des difficultés importantes pour les agents, dans tous les domaines de leur vie professionnelle ;
Les divers points à l'ordre du jour de ce CTL témoignent de l'impact de ces changements sur la vie quotidienne des agents, comme le bilan budgétaire 2020 et celui de la formation professionnelle 2020.

- Le volet social 2020, avec le Tableau de Bord de Veille Sociale, même si il pourrait mieux refléter la réalité des services, démontre, au fil des années, une dégradation régulière des conditions de vie au travail des agents, dégradation accentuée en cette année particulière 2020.
Les constats apparaissent objectifs, de même que l'identification des situations à risque, et les déclarations de bonnes intentions pour y remédier louables.
Mais force est de constater que ces déclarations ne suffisent pas à améliorer ces situations, et ne sont pas suivies des actions concrètes envisagées.
Les suppressions d'emplois continuent, au fil des années, à faire des ravages dans les services, et le taux de couverture des effectifs subsistant après ces suppressions est encore en baisse, ce qui enlève toute crédibilité aux déclarations volontaristes qui suivent l'analyse des TBVS. Le volume de l'équipe EDR apparaît bien dérisoire pour répondre à la faiblesse criante de ce taux de couverture des effectifs.
Les remontées des agents font état, plus encore avec la montée en puissance du télétravail, d'un sentiment d'abandon de plus en plus important.

- Le télétravail emporte avec lui de nombreux avantages, mais ces avantages sont contrebalancés par un certain nombre d'inconvénients. C'est la façon dont il est mis en œuvre qui détermine les conditions de travail dans laquelle les agents vont pouvoir exercer leur activité à distance.
Cette modalité de travail répond à une vraie demande sociale, mais elle ne doit

pas se faire au détriment des intérêts des personnels de notre administration.
L'employeur doit donner à l'agent les moyens d'exercer ses missions ; cela passe par assumer les frais induits par le travail à domicile, par la fourniture d'un équipement correct.

Solidaires Finances Publiques refuse la mise en œuvre d'un télétravail « low cost » : il doit être un moyen d'amélioration des conditions de travail, et non un moyen de détruire les communautés de travail, ni de dégrader notre santé.

À l'ordre du jour de ce CTL :

1) Présentation des Tableaux de Bord de Veille Sociale (TBVS) 2019 et 2020.

La raison d'être de ce TBVS est de « *fournir localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risque, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence* ».
Tous les participants au CTL ont convenu que l'année 2020 a été si particulière, en raison de la crise sanitaire qu'elle a connue, que les résultats chiffrés du TBVS 2020 doivent être regardés avec prudence.
Il n'en demeure pas moins que la quasi-totalité des indicateurs du TBVS confirment la dégradation régulière des conditions de travail des agents au fil des années, dégradation accentuée en cette année 2020 par la crise sanitaire.
- Le nombre de « fiches de prévention du risque psychosocial » auprès de l'assistant de prévention nous a laissés dubitatifs : seulement 6 fiches rédigées en 2020 (3 de plus qu'en 2019), et uniquement des incidents entre agents et contribuables ; 0 conflits entre collègues, 0 conflits avec la hiérarchie…..
Ayant eu connaissance de plusieurs conflits de ce type, sur plusieurs sites, nous nous sommes étonnés de ce constat vierge de tout incident, et avons souligné la difficulté pour un agent de formaliser par la rédaction d'une « fiche de prévention » un conflit avec un collègue de service, ou un chef de service, avec qui il faut travailler tous les jours. Il ne faut donc pas conclure que tout se passe pour le mieux dans le meilleur des mondes dans tous les services de notre Direction !!

- Le « taux de couverture des effectifs » est en baisse sur la période 2018/2020, pour n'atteindre que 83,52 % des effectifs en 2020… La circonstance Covid en 2020 semble satisfaire la Direction pour expliquer la faiblesse évidente de ce taux de couverture, qui est pourtant une des causes principales de la dégradation des conditions de travail des agents… Et surtout, l'un des objectifs du TBVS, « … *après le constat, <u>agir en conséquence</u>…* » reste inexorablement absent : malgré les suppressions d'emplois qui se succèdent, le taux de couverture des effectifs subsistants diminue quand même !!

- le nombre de jours de congés mis en Compte Epargne Temps, et le nombre (et le volume) des écrêtements des horaires variables est en forte hausse sur la période 2018/2020 : cette tendance reflète une évolution

inquiétante de la charge de travail qui pèse sur les agents, et la direction a décidé de remettre en place une supervision trimestrielle (aujourd'hui annuelle) des états récapitulant le nombre d'écrêtements, afin de déceler plus rapidement des situations à risque… mais ne propose aucune action concernant la cause de cette évolution inquiétante, l'augmentation de la charge de travail par agent !!!

- dernière déclaration de bonne intention bien timide face au constat implacable du TBVS :
« *le maintien d'une équipe EDR dédiée et pérennisée, pour répondre substantiellement aux besoins des services en difficulté.*.!!! »
Ayez confiance, l'équipe EDR est maintenue !

En conclusion, si le TBVS a le mérite de mettre en évidence des situations à risque pour les agents, il souligne surtout l'impuissance des directions locales à agir en conséquence pour remédier à ces situations, ces directions locales s'interdisant de demander des moyens supplémentaires à la DG.

2) **La présentation du nouveau cadre juridique du télé-travail, et le protocole de télétravail à la DGFIP.**

Le télé-travail a été décrété comme étant la règle, partout où cela était possible, pendant la crise sanitaire, et il a été mis en place dans une certaine précipitation, bien compréhensible dans la situation imposée par l'urgence sanitaire. Compte tenu de l'importance de son déploiement, il fallait en définir un cadre juridique pour la période post-crise sanitaire, et passer au mieux la période transitoire.
Le protocole de télétravail à la DGFIP présenté lors de ce CTL doit répondre à cette exigence.
Les grandes lignes de ce protocole :
- La demande de télétravail est effectuée par l'agent demandeur, à tout moment de l'année, par voie dématérialisée dans SIRHIUS, dès juin 2021.

- C'est le chef de service, et non plus la Direction, qui est chargé d'instruire la demande de télétravail.
- le télétravail peut être accordé par journée ou par demi-journée, jusqu'à 3 jours par semaine.
En plus du volume ainsi accordé, un volume de « jours flottants » (minimum 12 jours par an) peut aussi être accordé à l'agent, dans la limite du respect des 2 jours de présence par semaine.
- Il peut être mis fin à la période de télétravail, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, en respectant un délai de prévenance de 2 mois.
- En cas de refus de sa demande de télé-travail, l'agent peut saisir la CAP Locale compétente.

Ces dispositions ont appelé nos remarques suivantes :
Le protocole présenté comporte des garanties importantes pour les agents qui souhaitent télé-travailler, et enclenche une réelle clarification, mais il y manque encore un certain nombre de points :
- Malgré les demandes régulières des Organisations Syndicales au niveau national, rien n'est prévu pour la prise en compte des frais domestiques induits pour le télé-travailleur : électricité, chauffage, etc.
- Si un dialogue entre l'agent demandeur et son chef de service est prévu après la demande de l'agent, aucune approche collective du télé-travail n'est évoquée, alors que la montée en puissance du télé-travail à la DGFIP a des incidences très importantes sur l'organisation des services, pour ceux qui télé-travaillent comme pour ceux qui restent en présentiel.

C'est pourquoi les élus de Solidaires Finances Publiques se sont abstenus lors du vote de ce protocole.
Vote des autres OS, CGT et FO : contre.

Il nous faudra bien sûr rester vigilants au niveau des décisions des chefs de service, le transfert décentralisé chez eux de l'examen de la demande de leurs agents pouvant créer des inégalités de traitement, et vigilants sur la « flexibilité » qui pointe son nez au niveau de l'utilisation « d'espaces partagés » pour les périodes « en présentiel » des télé-travailleurs…

3) Règlement intérieur du Centre de Contact des Particuliers :

Le vote des agents sur les choix proposés au niveau des « plages horaires », manquant lors du précédent CTL, nous a été communiqué ; le résultat des votes des agents a été respecté.
(Cf notre dernier Galérien d'avril pour nos observations concernant ce règlement intérieur).

4) Formation Professionnelle : bilan 2020 et plan 2021.

Le bilan de la formation professionnelle 2020 a bien sûr été lourdement impacté par les mesures barrières mises en place en raison de la pandémie.
Toutes les OS ont voté « pour » le bilan présenté ; notre seule observation a concerné l'e-formation, et le faible taux d'agents ayant terminé les sessions d'e-formation pour lesquelles ils étaient inscrits : près de 27 % des inscrits ne commencent même pas l'e-formation, et parmi ceux qui la commencent, seuls 59 % vont au bout… Ces chiffres confortent notre préférence pour des formations en présentiel, avec des formateurs disponibles pour répondre aux agents en demande de formation.

5) exécution budgétaire 2020.

La crise sanitaire a fortement impacté l'exécution budgétaire 2020, le total des dépenses chutant de 3265744 € en 2019 à 2636203 € en 2020, soit une baisse de près de 20 %, après une baisse de 12 % entre 2018 et 2019.
A noter une économie substantielle de 106752 € des dépenses d'affranchissement (- 23 %), de 144303 € des dépenses de télécommunication (- 63 %), de 102419 € des frais de formation (- 51 %).

Le budget prévisionnel 2021 est chiffré à 2832211 €, certes plus élevé que l'exécution 2020, 2636203 € (+ 7 %), mais encore en nette baisse par rapport à l'année 2019, dernière année « sans circonstance Covid 19 », - 13 %.
La chute des moyens budgétaires de notre Direction se poursuit, le « quoi qu'il en coûte » n'est pas pour nous !

6) questions diverses.

- le transfert de 1 emploi A et de 2 emplois B de la DGDDI 64 à la DGFIP 64, évoqué dans la sphère « douanes » du 64 et correspondant au transfert de certaines missions, n'a pas été confirmé par notre directeur, le calibrage des emplois à transférer étant toujours en discussion.

- nous avons demandé des précisions sur l'avancée du projet de centralisation des missions foncières des SIP du 64 sur les 2 SIP DE Pau Bayonne (par transfert de ces missions assurées aussi à ce jour aux SIP de Biarritz, Orthez et Oloron). Le Directeur nous a précisé que ces transferts, initialement envisagés au 1er

janvier 2022, seraient plutôt effectués au 1er septembre 2022, et que des groupes de travail seraient mis en place à l'automne 2021 pour définir l'organisation de la mission foncière sur les SIP de Pau et Bayonne après ces transferts.

- Le directeur a été questionné sur le processus en cours d'affectation locale des agents au 1er septembre 2021, et notamment sur l'information des représentants des personnels après la suppression des CAP Locales.
l'intersyndicale lui avait demandé de fournir à ces représentants les documents traditionnellement mis à leur disposition avant CAPL : tableau des emplois avant et après CAPL, détail des demandes et des anciennetés de tous les postulants, afin de s'assurer de la régularité du mouvement.
Le Directeur a souligné que les mouvements locaux s'étaient toujours bien déroulés les années passées, et qu'il souhaitait que cela se passe de même cette année ; Pour autant, il nous communiquera bien les tableaux des effectifs avant et après mouvement local….. mais pas les demandes des agents !!!
cette restriction importante ne nous permettra pas de vérifier la régularité du mouvement, et instaurera de fait une opacité qui va dégrader un dialogue social dont le Directeur souhaitait pourtant conserver la qualité !!!

- le calendrier et la précipitation de ces suppressions sont également étonnants :
l'annonce en a été faite aux 3 vérificatrices le 10 juin, soit une semaine à peine après la clôture de la période des demandes de mutation locale des agents : les 3 vérificatrices ont donc été privées, à quelques jours près, de la possibilité de participer à un mouvement local, qui aurait pu leur permettre de demander un poste de vérificatrice à Bayonne par exemple….
C'est faire peu de cas de la situation personnelle des agents concernés que de leur annoncer le 10 juin la suppression de leurs postes au 1er janvier 2021 !!
Pour couronner le tout, cette annonce leur a été faite le jour d' un CTL, où le sujet n'a même pas été évoqué en « questions diverses » par exemple, et alors que, dans l'examen du Tableau de Veille Sociale à l'ordre du jour de ce CTL, la Direction s'engageait à mieux accompagner les agents dans les cas de situations difficiles !!
Solidaires Finances Publiques sera au côté des agents, dans la défense d'un contrôle fiscal de qualité, avec les moyens en effectifs nécessaires, et dans la défense de leur situation individuelle face à la brutalité de cette décision.

La mission de contrôle fiscal sacrifiée ?

Le jour même du CTL du 10 juin, le directeur de la division Contrôle Fiscal annonçait aux 3 vérificatrices composant la Brigade de Vérification de Biarritz la suppression de leurs 3 postes au 1er janvier 2022 !!!
Si une fusion des brigades de Bayonne et de Biarritz était régulièrement évoquée ces dernières années, une suppression pure et simple de la Brigade de Biarritz est surprenante.

- 3 postes de vérificateurs, c'est d'un seul coup plus de 10 % des effectifs des brigades de vérification du département qui disparaît. Il est fini le temps où la mission de contrôle fiscal était « sanctuarisée » !
La volonté de lutte acharnée contre la fraude fiscale reste martelée au plus haut niveau, mais dans les faits, les moyens alloués à cette lutte sont résolument diminués...
- Le développement économique rapide de la côte basque avait motivé la création d'une brigade de vérification à Biarritz en 2008, brigade ayant compté jusqu'à 6 vérificateurs ; Ce développement économique s'intensifie, la côte basque concentre bon nombre de « dossiers à forts enjeux », de redevables ISF, … et la brigade de vérification de Biarritz est supprimée !!!