

À PANTIN le 22 juin 2021,

Compte-rendu CTL

Nous avons siégé pour un CTL de présentation du TBVS, ainsi que de l'observatoire interne 2020. Solidaires Finances Publiques a procédé à la lecture d'une déclaration liminaire qui appelle les observations suivantes :

Ne partageant pas notre ressenti, Le directeur estime quant à lui qu'il n'y a évidemment pas d'autosatisfaction de la part de l'Administration. Certaines choses vont bien et d'autres non. Il n'a d'ailleurs pas cessé d'ironiser sur ce terme tout au long de la réunion. Nous sommes un peu étonnés : Solidaires Finances Publiques n'a jamais attaqué personnellement la hiérarchie.

Solidaires Finances Publiques considère que la mise en avant de la gestion de la crise sanitaire – qui a été globalement bonne à la DGFIP, nous le reconnaissons volontiers – est un choix politique. Pour le reste, nous savons que beaucoup de choses ne sont pas du ressort de la DVNI.

Concernant le dialogue social, le directeur voit bien que le dialogue social est ressenti négativement à la DGFIP. Pour autant, il assume sa conception du dialogue social : il n'a pas l'impression de nous cacher des choses.

– sur l'observatoire interne :

La Direction est satisfaite de la hausse significative du taux de participation à l'enquête (53 % en 2020 contre 32 % en 2019). Si nous pouvons nous retrouver sur ce point, nous observons tout de même malgré les nombreux rappels faits par nos chefs de service, ainsi que la prorogation du délai pour y participer, près de la moitié des effectifs n'y ont pas participé.

En comparaison de l'abstention aux élections, elle peut être analysée de deux manières : la majorité silencieuse est satisfaite de sa situation, ou bien elle est au-delà de l'insatisfaction, voire de la colère, mais est indifférente.

La DRHB voit dans l'observatoire interne des voix d'amélioration en matière de management par la confiance, ainsi que sur les critères de promotion qui sont peu transparents. **Solidaires Finances Publiques ne peut que constater l'insatisfaction des agents en matière de management.** Et pour cause, nous le dénonçons depuis des années, sans qu'il n'y ait de changements en la matière. Ce n'est pas un hasard si 41 % des agents considèrent évolution prioritaire « *l'attention au bien-être des agents* ».

Pour nous, il y a un lien avec l'efficacité opérationnelle et la reconnaissance et développement des équipes. **En réalité, ce que les agents rejettent c'est l'individualisation du travail, et la gestion des indicateurs.**

Elle voit également l'insatisfaction sur les outils numériques. Nous avons été informés que la Direction a acquis une licence webinaire en partenariat avec la délégation IDF afin de pouvoir dépasser les limites du nombre de participants imposées par Gotomeeting.

– **sur le TBVS :**

Comme l'année dernière, nous n'avons clairement pas la même vision du taux de rotation, dont vous trouverez les indicateurs sur les dernières années sur le tableau suivant :

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Ancienneté des agents dans leur service (DVNI)	11,50	10,90	9,90	8,90	8,40	7,40
Taux de rotation des agents (DVNI)	10,19	13,75	12,73	11,08	12,65	13,25
Ancienneté des agents dans leur service Direction	5,90	5,60	4,60	3,90	3,80	3,40
Taux de rotation des agents (Direction)	4,10	11,72	16,98	16,57	14,29	14,08
Ancienneté des agents dans leur service Brigades	5,60	5,30	5,30	5	4,60	4
Taux de rotation des agents (Pôle / BVG)	11,97	14,29	11,57	9,58	12,22	13,03

Les demandes de mutation sont principalement vers la Centrale ou la Province. Nous ne le contestons pas. Cependant nous ne sommes pas forcément d'accord avec l'analyse qu'en fait la Direction. Les départs en Centrale sont selon notre direction, motivés par la rémunération, les possibilités de promotion, ainsi que le travail. C'est oublier que c'est pour les agents les plus jeunes un moyen d'obtenir sa mutation, lorsque l'on ne peut pas obtenir sa mutation lorsque l'on ne peut pas obtenir sa région d'origine.

En effet 43 % des agents considèrent que l'un des trois principaux obstacles qu'ils rencontrent aujourd'hui dans leur parcours professionnel

Solidaires Finances Publiques a demandé que nous puissions avoir comme indicateur le taux de rotation par période d'ancienneté. Nous aurions une vision plus proche de la réalité. **Nous avons demandé les sources de calcul des indicateurs, qui nous permettront d'affiner les analyses.**

La Direction a été interrogée sur l'absence de fiche de signalement. **Constatant sur notre remarque son absence sur ULYSSE local, la Direction va faire le nécessaire.** Selon elle, l'absence de fiche dénote d'un règlement des conflits en interne. Solidaires Finances Publiques reconnaît que la DRHB est à l'écoute des agents.

Pour autant, **les fiches de signalement permettent de dépayser certains conflits, ce qui présente un intérêt : une analyse neutre des faits. En effet les fiches de signalement sont vues en CHSCT. En fonction de certains critères, elles peuvent même remonter au bureau RH, elles peuvent d'ailleurs être rédigés par un témoin ou tout agent souhaitant signaler une situation anormale..**

Réunion informelle

– **Questions de Solidaires :**

– Nous ne comprenons pas pourquoi les agents nomades doivent continuer à se signaler en télétravail. D'une part les OS ont reçu un courriel de M. IANNUCCI aux OS qui indique que les agents nomades sont exclus du télétravail par le document cadre ministériel. Par ailleurs, d'après les informations que nous détenons, certaines DIRCOFI ont déjà exclu les agents nomades du dispositif de recensement.

– La question du déploiement d'une doctrine d'emploi des agents de pôle et la missions FDS ont montré que les missions de la sphère CF sont malmenées. Pour être clair la DGFIP a assuré le service après-vente alors même que Bercy n'a pas rédigé le texte. Nous pouvons mettre cela en lien avec le recrutement de BVCiste qui n'ont pas ou peu de connaissances informatiques. Cela pose problème. Nous souhaitons ouvrir le débat sur la doctrine d'emploi des agents A de la DVNI.

- Budget participatif : où en sommes-nous ?
- Après la mise en place de certaines mesures en faveur de l'écologie (tri, poubelles verte...), peut-on dresser un bilan ? De nouvelles mesures sont-elles à l'étude ?
- Quel calendrier pour le mouvement de mutation local ?
- Quel est l'État des effectifs de la DVNI après le mouvement de mutation national ?
- Nous avons proposé de mettre en place une conférence sur les discriminations avant la crise sanitaire. Est-il prévu de la mettre en place à moyen terme ?

- **Réponses de la Direction :**

- La Direction a présenté le nouveau protocole de télétravail, mis en place à compter du 01 juillet 2021. Le retour en présentiel concerne tous les agents. D'autre part les agents vulnérables restent dans l'ancien dispositif. Le Directeur nous a d'ailleurs reproché de vouloir « *le beurre et l'argent du beurre* » puisque nous nous plaignions que d'être exclus de l'indemnisation.

La Direction s'oriente vers une inclusion des agents de pôle au nouveau dispositif de télétravail. Les agents de pôle « *sont moins nomades que les vérificateurs* ». Par ailleurs, il y a une plus forte nécessité à venir au bureau.

Pour répondre à notre question, la Direction nous dit que l'enregistrement des jours de télétravail n'est pas chronophage et elle répond à une commande de la DG. Le Directeur ne veut pas fournir des statistiques « *à la louche* ». Pour mémoire, certaines DIRCOFI ne demandent plus aux vérificateurs de s'enregistrer. Nous vous laisserons juge.

Concernant la réunion de brigade obligatoire, la Direction a mis à disposition de la salle 420, 328 et R-1. Les moments de convivialité sont autorisés à l'extérieur.

- S'agissant du GT sur la doctrine d'emploi des agents de pôle, il va reprendre. À notre question sur la doctrine d'emploi des agents A, la DVNI détient une expertise sur un certain nombre de sujets. La DVNI va continuer à l'apporter à la centrale.

Deuxième catégorie : le développement des Logiciels d'Initiative Locale (Ex : veriftools). Ce soutien au développement doit rester strict et cantonné. Rétablir veriftools prendra du temps... Cela attendra que la centrale trouve un outil national ou nous donne des moyens. **En d'autres termes, la DVNI n'a pas pour priorité de maintenir cet outil qui est décrié par la Centrale, autant qu'il est plébiscité par les agents de France et de Navarre.**

Enfin, la formation et le recrutement de BVCiste reste un sujet de préoccupation. La DCI va lancer un GT pour réfléchir un parcours de formation adapté aux collègues n'ayant pas la qualification informatique... Cette année ce sont des personnes qui viennent de l'ENFIP. La DCI procède au recrutement. Nous avons rappelé à la Direction que le recrutement des « *secondes voies* » doit faire l'objet d'une fiche de poste nationale.

- Concernant, le budget participatif : la Direction va reprendre les travaux. L'idée c'est de proposer des plusieurs projets aux agents et de voter début octobre.

- Concernant les mesures environnement : de juillet à décembre 106 kg de déchets recyclés. Des poubelles de recyclage des capsules de café ont été mises en places.

- La publication du mouvement local **aura lieu le 9 juillet.**

- Sur la doctrine d'emploi, le directeur que la mission fond de soutien était uniquement composé de volontaires. Le directeur fait ensuite une différence entre les missions particulières qui relèvent de notre CF et celles plus éloignées qui compétence spécifiques notamment sur les développements informatiques (logiciels d'initiative libre).

- Situation des effectifs après le mouvement national : C = -2 (on pourrait passer à -1) ; B = -2 ; A = solde -2 (-1 après recrutement sur fiche de poste).

- La conférence discrimination est prévue au 3^e trimestre 2021 et d'autres conférences métiers auront lieu (panorama du contentieux, traitement des charges financières, corruption d'agents publics par le PNF...)
- Audits sur la Garantie Fiscale:il y a eu deux audits, l'un de la DVNI l'autre national. Pour ce qui concerne la DVNI, il y a un besoin d'harmonisation au niveau DVNI, notamment en matière de prix. Par ailleurs, la traçabilité de la Garantie vis-à-vis des DIRCOFI qui contrôlent plus sur le portefeuille de la DVNI par le biais des dérogations.

Un GT national va travailler sur la notion de point examiné, de coordination entre directions de contrôle fiscal en matière de garantie et de traçabilité.