



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 26/10/2022

L'ordre du jour de ce CTL concerne :

- Présentation du Plan Annuel de Prévention (PAP) 2022
- Présentation du Tableau de Veille Sociale (TBVS) gestion 2021
- Résultat DGFIP de l'observatoire interne
- Recrutement d'une apprentie
- Ponts naturels 2023

À ces sujets, votre Solidaires Finances Publiques R13 a demandé que des questions supplémentaires soient évoquées :

- Commentaires sur le guide des bonnes pratiques en matière de garantie fiscale
- Matériel complémentaire pour les télétravailleurs et le télétravail des nomades
- Organisation des 5ème et 17ème BIV
- Position de la direction sur la présentation de candidats sur la liste d'aptitude
- Diffusion du Remue-Méninges local et national
- Actions envisagées par la direction en matière de sobriété énergétique
- Surprises

PLAN DE PRÉVENTION ANNUEL 2022

Comme vous le savez, suite à l'établissement du DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels), la directrice doit établir un plan de prévention annuel. Pour être clair, elle doit apporter des réponses et présenter des mesures de prévention afin de diminuer au maximum le risque recensé ou d'y mettre fin.

Le PAP 2022 de la DIRCOFI a été présenté en CHS le 14/10/2022. Lors de ce CHS, les représentants de Solidaires Finances Publiques ont relevé quelques incohérences, notamment en matière de cotation des risques.

En effet, plus la cotation (gravité, fréquence, probabilité et maîtrise) est importante, plus la responsabilité de la directrice est engagée si des mesures de prévention adéquates ne sont pas prises.

Les risques sont cotés de « A » (plus grave) à « D ». Le risque coté « A » peut engager la responsabilité pénale de la directrice en cas d'inaction.

Ainsi, suite aux observations en CHS de Solidaires Finances Publiques, la directrice a modifié son PAP en tenant compte des incohérences soulevées.

Lors de ce CTL, Solidaires Finances Publiques a de nouveau mis l'accent sur les risques psycho sociaux et notamment sur la réponse apportée par la direction.

Depuis des années, les agents soulèvent la charge de travail trop importante leur donnant le sentiment de plus pouvoir faire leur travail correctement, la complexité du travail avec des procédures de plus en plus lourdes, le poids des objectifs et indicateurs dans une contrainte temporelle de plus en plus présente.

Solidaires Finances Publiques a rappelé à Madame GABSI, que la réponse apportée n'avait vraiment rien d'innovant par rapport à ses prédécesseurs à savoir **priorisation des travaux** et **pilotage adapté**.

Solidaires Finances Publiques a rappelé à Madame GABSI, que les procédures d'il y a 20 ans ne sont plus du tout les mêmes, notre activité s'est vu imposer un calendrier de plus en plus restreint.

S'agissant de l'activité de l'ensemble des services, SFP s'est de nouveau « essoufflé » à expliquer à une direction sourde en la matière, que **la priorisation des travaux est illusoire**. Les différentes activités étant toutes encadrées par des délais soient imposés, soit internes, cette réponse est devenue une **aberration**.

S'agissant de l'activité des brigades, la douce chanson des affaires ciblées nous revient à chaque intervention sur le sujet de la charge de travail, sa complexité, et la lourdeur des procédures. Ils ne veulent pas entendre que le nombre d'affaires ciblées (et non allégées) n'a pas résolu le problème de la charge de travail. De plus nous ne reviendrons pas sur le sujet de l'opacité de la fixation des objectifs.

Sur le pilotage des mêmes brigades de vérification, SFP a interpellé la direction sur le rôle des chefs de brigade mais aussi des AFIPA mission. Il est urgent de prendre en compte les difficultés de certaines brigades le plus tôt possible. Au vu des remontées régulières en matière d'avancement des travaux, il est aisé par tous les acteurs, d'identifier les difficultés et d'apporter d'autres réponses que « Y'a qu'à / Faut qu'on ».

De plus, SFP et les agents ne cessent de dénoncer le fait que, d'avoir pléthore de dossiers « vivants » en même temps est purement contre-productif. Cela aboutit à un véritable ralentissement dans le traitement des dossiers en question.

La réponse : **il faut lancer !**

Enfin pour conclure, nous tenions à vous retranscrire la réponse de Monsieur BERTHIER présent lors de ce CTL, sur ce sujet : Si le cadencement était respecté, les agents ne seraient pas stressés.

SANS COMMENTAIRE !

SFP a souhaité également intervenir sur la charge de travail et sur les objectifs demandés aux agents qui découvrent le métier de vérificateur et à qui on demande la première année, de rendre un 1/2 programme et un programme entier dès la 2^e année, tout cela en suivant un parcours triennal lourd en formations et en bénéficiant d'un tutorat uniquement sur les 6 premiers mois.

SFP dénonce cette politique génératrice de stress mais aussi de démotivation. Il pourrait être envisagé un accompagnement plus progressif que ce soit au niveau de l'assistance apportée mais aussi au niveau des objectifs.

Nous vous invitons à lire le PAP 2022 de la directrice de la DIRCOFI SEOM.

Globalement, les réponses relatives aux risques psycho sociaux, apportées par la direction au 1^{er} risque professionnel, sont et demeurent, en deçà des enjeux.

TABLEAU DE VEILLE SOCIALE

Comme tous les ans, l'analyse du TBVS est difficile pour une petite direction.

Les informations qui peuvent en ressortir (gestion 2021) :

– le taux de couverture des emplois : **90 %** par rapport aux emplois théoriques TAGERFIP (emplois implantés)
10 % des chaises sont vides

– le nombre de mutations insatisfaites 11 sur 17

Un des indicateurs d'alerte important est le nombre des écrêtements des horaires variables et le volume horaire écrêté, surtout quand cela se concentre sur quelques agents.

Lors de ce CTL, nous apprenons que les services RH n'ont plus de vision sur les horaires écrêtés.

Ainsi, seul le chef de service direct peut alerter l'agent et la direction sur des horaires anormalement importants.

OBSERVATOIRE INTERNE

La direction a communiqué aux OS l'observatoire interne DIRCOFI pour lequel elle se félicite de la participation (49%).

Evolution et rythme du changement : pas de surprise la majorité des agents ayant répondu (60%) estime que la direction n'évolue pas dans le bon sens, les agents sont satisfaits et fiers de travailler pour leur ministère et pour leur direction mais ne sont pas optimistes sur leur avenir.

Vision : la directrice nous fait part de son étonnement à la question « je me sens acteur/actrice des changements conduits au sein de ma direction ? ». 77 % des agents ne sont pas d'accord alors que 58 % dans la Fonction Publique d'État sont d'accord avec cette affirmation.

SFP ne s'étonne pas de cette réponse à partir du moment où nous subissons de nombreuses réformes au pas de course, que nous sommes l'administration ayant payé le prix le plus cher en termes d'emplois depuis des années et que la dernière mascarade de pseudo-consultation de type Remue-ménages n'a dupé personne et surtout pas les agents.

Conditions de travail : la majorité des agents et des chefs de service sont satisfaits par le télétravail et en tire un bilan plutôt positif, tout en reconnaissant que le point négatif est l'isolement par rapport aux collègues.

La qualité de vie au travail et le stress lié au travail est stable (6,2/10 et 6,5/10).

La principale raison de stress au travail est lié à la **charge de travail**.

Développement : les agents sont satisfaits du contenu de leur travail et de la formation professionnelle.

Ils dénoncent le manque de perspective en termes d'évolution et l'absence d'évolution de la rémunération. Cette dernière ressort comme la priorité sur laquelle la DGFIP devrait agir.

Nous ne développerons pas l'ensemble des items, mais vous pouvez consulter l'ensemble des résultats.

Globalement, nous avons rappelé que l'ensemble des agents de la DIRCOFI sont attachés aux missions qui leur sont confiées et font preuve de conscience professionnelle. C'est pourquoi les sentiments de perte de sens du travail et de conflit de valeur viennent s'inscrire dans le cadre du DUERP et qu'il est temps que la direction et plus globalement la DGFIP s'y intéresse.

RECRUTEMENT APPRENTIE DATA-SCIENTIST

Solidaires Finances Publiques a souhaité avoir plus de précision sur l'arrivée d'une apprentie data-scientist depuis le 17/10/2022 et notamment sur les modalités de recrutement, les missions qui lui sont confiées et sur les données auxquelles elle a accès.

La direction a communiqué aux organisations syndicales, la fiche d'offre d'apprentissage en alternance.

Toutes les données sont accessibles mais les missions dévolues à la personne retenue, relèvent uniquement de l'écriture informatique. Un engagement de confidentialité a été signé.

PONTS NATURELS 2023

Vendredi 19 mai 2023 (ascension)

Lundi 14 août 2023

GUIDE DES BONNES PRATIQUES : GARANTIE FISCALE

Les agents ont eu la joie dans leurs réunions de brigade respectives de se faire présenter ce « petit » guide des bonnes pratiques en matière de garantie fiscale (53 pages).

Lors de ce CTL, SFP a voulu interpellier la direction sur l'option choisie par les rédacteurs de ce guide et SJCF (service juridique et du contrôle fiscal), d'élargir au maximum le champ d'application de la GF afin d'anticiper d'éventuels contentieux, quitte à perdre de vue l'esprit de la loi ESSOC.

Selon nous, la loi ESSOC a été conçue pour avoir une portée limitée puisqu'il faut que les faits et le droit se reproduisent à l'identique.

Nous relèverons juste que les premières phrases de ce guide relève du foutage de gueule : « **Le dispositif de la garantie fiscale n'a vocation ni à rendre plus complexe les relations avec le contribuable, ni à alourdir la procédure et ne pas induire un formalisme excessif** ». 53 pages après : Hihihihhi !

Quelle ne fut pas notre surprise de constater que même les **points non récurrents** n'échappent pas à la règle et pourtant ils sont exclus en matière d'ESFP. À partir de ce moment-là, toutes les investigations (points examinés) relèvent de la GF et non seulement les points relevés p 32, qui selon nous, relève bien de l'esprit de la loi ESSOC et de la sécurité juridique que nous devons apporter dans ce cadre :

- les charges calculées (management fess-redevances)
- les provisions statistiques
- la politique des prix de transfert
- les exonérations ZFU
- la valeur locative en CFE/TF
- les crédits d'impôt

Or, prenons l'exemple donné page 32 (nous vous avouons ne pas nous en remettre): « *Lors d'une vérification de comptabilité, une entreprise a été bénéficiaire d'une garantie fiscale concernant les **frais de missions (hébergement et restauration)** qu'elle a comptabilisés en charge. Si lors d'une seconde vérification de comptabilité, le service découvre que ses dépenses de cette nature ont été supportées par l'entreprise vérifiée à des fins étrangères à son intérêt, il pourra procéder à une rectification en se fondant sur des faits qui ne sont pas identiques à ceux qui avaient conduit le service à accorder une garantie concernant ce type de frais lors du précédent contrôle* »

Vous avez compris, dans le 1^{er} cas, il s'agit d'un voyage d'affaire et dans le 2^e cas, le gérant a emmené mamie, papy, sa femme et ses 3 enfants à Courchevel du 30/12 au 02/01 avec la CB de la boîte.

De quelle sécurité juridique parle-t-on ?

De plus, nous passerons, pour le 1^{er} cas, sur les justificatifs à récupérer, à scanner éventuellement, à rattacher dans votre petit dossier « Garantie Fiscale » de RIALTO, à détailler dans MEMO et bien sûr avant tout ça, à rédiger dans votre proposition de rectification 3924 ou votre absence de proposition de rectification 3953.

Ce document est un condensé de « tout et son contraire » et de « En même temps ».

SFP s'inquiète de la dérive engendrée par ce guide sur un formalisme excessif, sur la lourdeur de la procédure, sur une traçabilité multipliée et accrue et globalement sur l'avenir du contrôle fiscal externe.

SFP y voit la fin de la vérification générale (la bonne vieille VG).

Ne va-t-on se limiter à examiner quelques points et ce, dès la programmation ?

SFP y voit l'aboutissement d'un long travail de sape du CFE : Extrait du discours d'E. Macron du 10/10/2019 (un petit plaisir personnel) :

« La loi est passée, les textes sont passés, c'est maintenant un changement culturel qui faut faire dans l'administration, qu'il faut faire dans toutes les équipes.

Et ça il faut que les entrepreneurs de France nous aident aussi à le faire en rappelant à ses devoirs ceux qui viennent de l'administration. Vous pouvez le dire de ma part, quand quelqu'un arrive pour la première fois et vous met la douille ou vous dit non là boum, je vous mets tout de suite les pénalités plein pot, vous pourrez lui dire j'ai vu le Président de la République, il nous a dit il y a le droit à l'erreur, la loi est passée »

De même, la note pour présenter les nouvelles procédures d'EC et de CSP après 3909 : le CFE est trop intrusif, on passe trop de temps dans les entreprises.

Il y aurait beaucoup de choses à dire sur ce guide. Cela fera l'objet d'une publication spécifique de notre part.

Pour revenir sur ce CTL, Monsieur BERTHIER ne comprend pas nos inquiétudes en la matière, un grand classique.

Madame GABSI, au vu des échanges avec SFP et des exemples concrets mentionnés, relativise sur ce qui est écrit et nous annonce que ce guide doit être consulté quand nous avons des doutes. Une application mesurée du guide ?

Pas sûr qu'il soit interprété de cette façon par tous les chefs de services.

SFP a réussi à faire dire à la direction que c'est une **charge de travail supplémentaire** pour les brigades sans pour autant la reconnaître dans la fixation des objectifs.

Une chose est sûre, quand vous rédigez de la même façon des rehaussements et des absences de rehaussements (cf.exemple : faits, droits et application du droit aux faits), c'est un vrai **changement de culture** dicit notre président.

Perte de sens vous avez dit ?

TELETRAVAIL

**Deux sujets : le matériel complémentaire pour les télétravailleurs
: l'information sur le télétravail des nomades**

Le 9 juin 2022, votre section a interpellé la direction sur la possibilité d'obtenir du matériel complémentaire pour les télétravailleurs (écran, clavier, souris..).

Lors du CTL du 1^{er} juillet 2022, n'ayant pas obtenu de réponse, SFP a de nouveau remis le sujet sur la table en demandant qu'avant toute chose un recensement des besoins soit effectué.

La directrice nous a rappelé qu'elle ne pourrait pas donner à tout le monde, qu'elle fixerait ses priorités mais qu'elle n'y était pas opposée. Dont acte.

Le 8 septembre 2022, nous avons adressé ce message à la directrice :

« Lors du dernier CTL, nous avons évoqué avec vous, la possibilité de compléter le poste de télétravail "de base" par des équipements supplémentaires, afin d'améliorer les conditions de travail.

En effet, l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein des ministères économiques et financiers signé avec les organisations syndicales le 11 juillet 2022, prévoit que "le poste de télétravail de base peut-être complété le cas échéant par les directions, en donnant priorité aux agents bénéficiant de deux jours ou plus de télétravail et au regard des missions exercées (par exemple, manipulation de tableurs ou comparaison de textes nécessitant un deuxième écran) ou pour améliorer les conditions de travail (casque audio pour ne pas être perturbé par son environnement, etc...)." "L'agent disposant dans son service d'un équipement ergonomique, délivré sur prescription médicale, pourra bénéficier d'un équipement identique dans le cadre d'un télétravail régulier".

Afin d'arbitrer l'attribution de matériel supplémentaire, la direction ne doit-elle pas effectuer, dans un premier temps, un recensement des besoins auprès des agents concernés ? »

Nous avons demandé que cette question soit de nouveau inscrite à l'ordre du jour de ce CTL. Nous avons eu la confirmation qu'un recensement allait avoir lieu par l'intermédiaire des chefs de service. Madame GABSI nous a indiqué qu'elle fournirait en priorité les agents en possession de micro-portables. Il y aurait une trentaine d'écrans en stock.

Apparemment, les recensements sont en cours. Il n'y a pas de petit combat !

Si ce n'est pas le cas pour certains d'entre vous, veuillez nous contacter.

S'agissant du télétravail pour les nomades, il est désormais possible pour les vérificateurs sur la base du volontariat évidemment. Nous interrogeons la direction sur l'absence d'information sur ce sujet.

Il est clairement annoncé qu'aucune information ne sera relayée, car la direction n'y est pas favorable pour les nomades du fait de la difficulté de gestion de SIRHIUS RH et des contraintes de ce dispositif pour des agents qui alternent les missions en entreprises et le bureau.

Solidaires Finances Publiques R13 partage cette analyse mais estime que l'information aurait dû être diffusée afin que chacun puisse faire son choix en toute connaissance de cause.

BRIGADES RECHERCHENT CHEFS DESPEREMENT

Solidaires Finances Publiques a demandé qu'elle allait être l'organisation des 5ème et 17ème BIV à compter du 1^{er} janvier.

Pour la 5^e BIV, malgré un appel à candidature élargi au grade d'IDIV, le poste est toujours vacant.

Ainsi Régine HUGUES assure l'intérim du site de Manosque et Arnaud SOLIGNAC, celui de Gap.

Les collègues de ces deux sites ont fait remonter leur mal être par rapport à cette situation.

Pour la 17^e BIV, aucun appel à candidature mais un intérim va être mis en place jusqu'en septembre 2023. La directrice n'a pas souhaité « éclater » les agents dans différentes brigades.

À ce jour, nous ne connaissons pas l'identité de l'heureux chanceux ou chanceuse!

LISTE D'APTITUDE

Suite à notre demande, nous apprenons que la DIRCOFI SEOM a **1 potentialité** cette année pour les **C en B** et **0 pour les B en A**.

Cependant, contrairement à l'année dernière, la directrice va présenter un ou une candidate, de B en A et ce, malgré l'absence de potentialité.

REMUE-MENINGES

Comme prévu, la restitution du remue-méninges nationale publiée en septembre, confirme nos craintes d'un grand «fourre-tout ». C'est un condensé d'idées, parfois aux antipodes les unes des autres.

Lors du groupe de travail sur la restitution de cette pseudo-consultation, même la cheffe de SPIB a reconnu les difficultés rencontrées à distinguer, je cite, les « choux et les carottes ».

On ne va pas se voiler la face, le contrat d'objectifs et de moyens 2022-2024 est déjà écrit et était déjà écrit avant cet affichage de pseudo-consultation des agents. La tonalité budgétaire étant un paramètre fondamental guidant l'exercice du futur COM.

S'agissant de la restitution du remue-méninges local, nous sommes ravis d'apprendre que près de 80 % des agents de la DIRCOFI ont participé et qu'il est noté une « **forte adhésion au projet** ».

Nous vous laissons juger de vous-même, les propositions retranscrites marquant la forte adhésion des agents au projet, aussi bien qu'à la question « Comment combiner relation de confiance et lutte contre la fraude ? », aucune contribution n'est remontée, ce qui paraît étonnant pour une direction spécialisée.

On peut noter quand même quelques propositions sur la rémunération différenciée (zone géographique, mérite, métier en tension). Ça tombe bien, c'est le prochain gros chantier DGFIP après les mutations et les promotions.

COMMENT ÊTRE SOBRE EN TOUTES CIRCONSTANCES ?

Le gouvernement vient de présenter son plan de sobriété énergétique avec comme objectif affiché de réduire de 10 % la consommation d'énergie d'ici 2024.

À défaut de vrais investissements à long terme dans l'isolation des bâtiments publics, quelles mesurètes vont être appliquées sur nos sites ?

La direction n'a évoqué que les sites non hébergés soit Marseille et Cannes. Pour les autres ????

Des thermomètres vont être fournis pour mesurer la température des bureaux (1 par chef de service).

Sur le site de Marseille, passoire thermique, le chauffage ne sera pas réglé à 19° car il ne fera jamais 19° sur le poste. Il y aura quelques degrés de plus, d'autant qu'il s'agit d'avoir 19° sur le poste de travail et non pas à la sortie de l'air.

Le chauffage sera baissé à 17° la nuit, puis éteint de 7 à 9 heures. Il sera à rallumer quand vous arriverez au bureau.

L'éclairage sera coupé le soir vers 21 heures.

SITUATION DE LA CELLULE ERICA

En l'absence d'un agent pour une durée indéterminée et de la formation en cours d'un nouvel agent, la cellule ERICA est en forte tension.

Interpellée sur ce sujet, la directrice avoue qu'elle n'a pas de solution pour pallier à l'absence d'un agent, hormis d'impliquer l'AFIPA dans l'exécution de certaines tâches.

Selon Madame GABSI, deux agents suffisent.

SURPRISE DE DERNIÈRE MINUTE

➤ Travaux de la Cité Administrative en Avignon

La Cité Administrative en Avignon a été retenue par le programme de « Rénovation énergétique » des bâtiments publics. Dès le départ, ce projet, piloté par la Préfecture, a été géré de façon catastrophique (absence totale d'informations des OS de la DIRCOFI y compris de la direction). Il a fallu se battre pour que les syndicats soient conviés aux différentes réunions. Ce projet va surtout permettre à l'État de rapatrier 150 nouveaux agents et de vendre de l'immobilier. Ainsi, à défaut de rénovation énergétique (budget trop petit pour atteindre les objectifs d'économie énergétique), une forte optimisation des espaces va être opérée au détriment des conditions de vie au travail des agents.

SFP a insisté auprès de notre direction pour créer un groupe de travail associant les agents du site, les OS et la direction, afin d'essayer d'atténuer la dégradation inévitable des conditions de travail des agents concernés.

Nous apprenons que Madame ROQUES, chargée de l'immobilier de la DDFIP 84, a appelé notre directrice pour annoncer que contrairement à ce qui avait été prévu, les agents devront être dans une zone tampon d'avril 2023 à septembre 2023 et que le déménagement définitif se ferait en septembre 2023. Or, initialement, il n'était prévu qu'un déménagement.

Mais ça ne s'arrête pas là, dans cette zone tampon, serait mis à la disposition des agents, 1 bureau pour chaque chef de brigade et 4 à 5 bureaux pour le reste des agents y compris les sédentaires.

De même, les réunions seraient délocalisées à Carpentras ou Cavaillon.

Pour Solidaires Finances Publiques, **ces conditions de travail sont inacceptables.**

Nous n'avons eu aucune information officielle ni aucun document de travail. Cette information n'a pas été fournie lors de la dernière réunion avec les organisations syndicales le 17/10. Ce type de décision ne peut pas être annoncé au téléphone entre direction sans que les OS n'en soient avertis et qu'une étude sur l'impact des conditions de travail des agents pendant cette période, ne soit effectuée.

En effet, si le nombre de bureau annoncé est exact, cela revient à considérer qu'il reste 3 à 4 bureaux pour 15 vérificateurs sur une période de 6 mois. Dans ces conditions, des agents vont être empêchés de venir sur leur lieu de travail.

Une visio est prévue avec les agents du site le 10/11. En attendant, nous avons demandé à la directrice de nous fournir les documents sur le nouveau phasage des travaux.

➤ Recrutement d'un agent PACTE au 1^{er} décembre : Division 1

Les services RH vont voir leur effectif renforcé d'un agent PACTE (1 agent C non remplacé) afin notamment, de traiter les frais de déplacement.

Voilà merci à ceux qui sont arrivés jusque-là. On ne lâche rien.

