

Compte rendu

Ce vendredi 20 mai 2022 s'est tenu le CTL relatif au rapport d'activité de la DIRCOFI SP.

Dans notre liminaire, nous avons dénoncé le décalage qui s'accroît entre les discours de satisfaction des ministres et du Directeur Général et les conditions de travail au quotidien, l'inquiétude liée à l'avenir des missions, les résultats du CF, la situation des effectifs.

S'agissant de la situation locale des effectifs et de la situation après mouvement : le directeur a indiqué regretter la situation en précisant que les vacances de postes n'augureraient pas des prochaines suppressions d'emploi, qui ne sont pas « fléchées comme telles ». A suivre.

Mouvement A

M. Bignon a également souligné que dans le cadre du mouvement A organisé pour la première année « au choix », la DIRCOFI avait reçu une soixantaine de fiches, dont celles de 10 JAPA. La direction a retenu 16 candidatures (la sélection avait été faite « sur papier » sans entretien), dont 2 premières affectations sortie ENFIP. Sur cette liste de 16 candidats, certains collègues ont obtenu des directions mieux classées dans leur demande, ce qui explique en partie le déficit à l'arrivée (à l'exemple du poste de Rodez, peu attractif). Le déficit qui apparaît sur Toulouse est probablement dû à un « équilibrage » au plan national, des vacances d'emploi par la centrale.

Les deux collègues ayant obtenu la DIRCOFI SP en sortie d'école, vont participer au mouvement local (en cours) et ont été affectés au sein des BIV 1 et 11 pour leur stage. Le tutorat a été confié aux deux chefs de brigade.

Mouvement B

Le poste de cadre B de la BIV de Perpignan sera vacant après le départ à la retraite de notre collègue. La direction a expliqué que cette situation était liée à une situation de surnombre sur la résidence de Toulouse. Le poste n'est pas supprimé mais ne sera pas pourvu dans l'immédiat. Une réorganisation des travaux est en cours par le chef de brigade.

Situation des cadres C

Suite au mouvement de 1ère affectation des agents administratifs stagiaires, une collègue a obtenu un poste à la DIRCOFI SP à la résidence de Toulouse. Outre cette arrivée, la direction a indiqué renouveler la demande de création d'un autre poste de C. En attendant cette création, un apprenti sera recruté à compter du mois de septembre pour un an. (renforcement cellule ERICA)

Avant d'aborder l'ordre du jour du CTL, le directeur a tenu à apporter certaines précisions concernant le précédent CTL.

- *Dysfonctionnement réseau rue Merly* : L'expertise du réseau ne pourra pas être effectuée en amont des travaux liés à la téléphonie (passage en ToIP). Cette opération de ToIP étant reportée (probablement sur 2023), il a été demandé à la DISI une augmentation du débit sur l'immeuble qui devrait intervenir sous peu.

- *Aménagement d'une salle de convivialité rue Merly* : Elle sera installée au RDC mais dans le bureau n°4 (en raison de la réaffectation du bureau n°2 à nos collègues de la cellule ERICA). Pas d'impact sur l'aménagement évoqué (petit canapé, poufs, machine à café, meuble dédié à l'échange de livres).

- *Temps convivial et culturel* : suite à nos échanges et aux demandes émanant de certains services lors du recensement relatif au fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents, le Directeur propose le financement (sur les fonds de la DGF), pour chaque service, d'une sortie culturelle. ~~Une autorisation d'absence sera accordée à hauteur d'une demi-journée~~ (*précision post CTL : la sortie est prise sur le temps de travail et ne fera pas l'objet d'une autorisation d'absence*). Les modalités seront à déterminer au sein de chaque service.

- *Réaménagement du local à vélo rue Merly* : la réfection des garages vélos et motos se fera très probablement à l'automne (démolition du mur central et optimisation de l'espace). Une solution de stationnement pour les deux roues sera proposée pendant la durée des travaux.

Le CTL s'est poursuivi par l'examen des points à l'ordre du jour :

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Lors de la préparation de ce CTL, en liaison avec d'autres sections Solidaires Finances Publiques, nous nous sommes interrogés sur la présentation quelque peu elliptique du rapport d'activité de la DIRCOFI SP (qu'il s'agisse des données chiffrées, des commentaires et de la description de l'activité annuelle des services).

Nous avons rappelé que ce CTL devait permettre aux représentants des personnels d'appréhender l'activité de chacun, les charges, l'allocation des moyens au regard des objectifs et des caps fixés, les organisations proposées afin d'échanger en connaissance et porter sur ces thèmes la parole de l'ensemble des collègues. Il nous semble légitime de pouvoir accéder à certaines données et commentaires locaux afin de mesurer grandes tendances susceptibles d'impacter les conditions de travail. Certes, il y a un pilote dans l'avion mais avec une tour de contrôle c'est mieux ! Un dialogue social constructif ne peut pas se limiter à un énoncé de données limitées et non contextualisables.

Vous l'avez compris, nous avons donc insisté pour que le prochain rapport soit plus étayé (sans sombrer dans un catalogue statistique ni surcharger inutilement le service Ressource, chargé de la rédaction du rapport mais en communiquant les données essentielles que nous avons listé en séance). Nous avons également évoqué l'idée d'une présentation uniforme des rapports d'activité au plan national, gage de transparence accrue sur les sujets métiers et avenir de la mission au plan national.

Passé cet échange, le Directeur a souligné que l'année 2021 n'était pas une année « normale » pour le CF mais que les résultats étaient très satisfaisants. Les médianes sont de très bon niveau, ce qui atteste de la qualité des travaux menés sur l'ensemble de la chaîne. M. Bignon et Mme Strazzieri ont renouvelé leurs remerciements aux équipes et l'engagement de chacun pour ces bons résultats. Il a également été rappelé que les visites dans les brigades reprendraient sous peu.

> Volet ressources humaines du rapport d'activité

Faibles promotions des collègues en poste en DIRCOFI

Nous avons une nouvelle fois relayé le constat de la faible promotion des collègues en poste en DIRCOFI (en particulier concours IP) . La direction fait également le constat d'un nombre réduit de candidats aux concours et sélection. Les raisons sont diverses (mobilité, investissement exigeant

dans une préparation lorsque l'on est pris dans ses dossiers). La direction a toutefois rappelé qu'un dispositif de soutien était mis en place localement par le service de la formation professionnelle pour les admissibles (notamment oraux blancs organisés avec les DDRFIP et la délégation). Le directeur a rappelé que les collègues exerçant dans le domaine du contrôle fiscal avaient « autant de chance de réussite au concours que les autres ».

Relai de certains appels à candidatures

Nous avons interrogé la direction sur les appels à candidatures pour les postes d'agent comptable en adjonction de service qui ne sont pas relayés en DIRCOFI. Les collègues (majoritairement d'origine DGI) connaissent très peu ce dispositif qui ouvre droit à complément de rémunération. La Direction a indiqué que s'il n'y avait pas d'incompatibilité de principe entre un emploi en DIRCOFI et l'exercice comptable en adjonction de service, les appels à candidatures étaient gérés par les directions locales. A notre connaissance, ces appels ne sont pas publiés sur Ulysse ni de manière systématique sur les sites locaux (ils sont probablement relayés par messagerie aux inspecteurs en poste en DR/DDFIP). Une transparence accrue sur ce sujet serait bienvenue (le sujet dépasse le périmètre occitan !)

Situation des agents empêchés

Au 31/12/2021, 3 agents étaient encore empêchés et positionnés sur des missions relatives au fonds de solidarité. A ce jour un seul collègue est encore en TT 5 jours sur 5.

Une réunion a été organisée par la direction, la BEP et les chefs de brigades concernés pour planifier la reprise d'activité de ces collègues et leur permettre de reconstituer un stock d'affaires (dans l'immédiat, ils se verront attribuer des affaires « simples » (ciblées)).

> Volet budgétaire du rapport d'activité

Nous avons demandé à ce que le prochain rapport liste les crédits obtenus en CHSCT et leur utilisation.

S'agissant de la DGF allouée à la DIRCOFI en 2021, celle-ci est en baisse (elle passe de 732 222€ en 2020 à 590 253€ en 2021). Cette baisse s'explique par le fait que certaines dépenses ne sont plus à la charge de la DIRCOFI (frais irrépétibles) mais également par la baisse des frais de formation. Des disponibilités ont toutefois été dégagées du fait de la diminution des frais de déplacement, permettant d'engager certaines dépenses telles que : l'achat d'ordinateurs portables et ultra portables ainsi que d'ordinateurs experts permettant l'abandon du système TINY; amélioration des postes de travail nomades et sédentaires : fauteuils, sacs à dos et mobilier, poursuite de la rénovation du mur d'enceinte extérieur, étanchéité et rénovation des crépis ; rationalisation du câblage informatique des salles Paul Barthe et de formation ; fin de l'opération de "relamping" dans les zones de circulation conforme à la démarche éco-fip

> Principales données du fonctionnement des services

Comme nous l'avons expliqué plus haut, nous avons fait remarqué que les données communiquées étaient très limitées et présentées avec pour seule antériorité l'année particulière 2020 ce qui ne permettait pas d'observer les tendances et évolutions.

Nous avons demandé que pour l'année prochaine, nous soient communiquées les données suivantes, assortis de commentaires, comme cela est le cas dans les autres DIRCOFI : indicateurs et repères d'activité de la DIRCOFI SP sur 3 ans, résultats en nombre et montants ventilés par nature d'opération (VG, ESFP, Ciblées). Outre les montants des droits bruts et nets, nous souhaitons également disposer de données concernant les pénalités, les régularisations L62, les moyennes et médianes par origine de programmation (BCR, BEP, DNEF, PCE, Auto programmation), des taux d'AFR et d'opérations conformes, du stock des 3909 au 31/12 également sur 3 ans.

Sur les données relatives au contentieux, là encore les données chiffrées ne permettent pas de valoriser au mieux la qualité des travaux réalisés. Nous souhaiterions que nous soient communiqués les données relatives aux jugements favorables et montants préservés au TA et CAA).

S'agissant des consultants internationaux, la direction a indiqué ne pas envisager dans l'immédiat le recrutement d'un 3ème consultant, précisant que l'IDIV Expert était lui même susceptible d'accompagner des collègues en cas de besoin sur des dossiers complexes.

Fiches de signalement : aucun cas « grave » n'a été relevé en 2021. Néanmoins, deux situations ont donné lieu à réponses écrite ou verbale de la part de la direction. L'attention des responsables de service est régulièrement appelée sur la nécessité d'informer la direction de tout incident ou attaque en direction des personnels dans l'exercice de leurs fonctions afin qu'il soit apporté des réponses graduées et adaptées prioritairement à l'agent et vis à vis de la tierce personne.

FORMATION PROFESSIONNELLE

M. GRIMAL a présenté le bilan du plan de formation 2021 ainsi que le plan local de formation 2022. Les précisions suivantes ont été apportées en séance :

- *Organisation des formations locales* : M. Bignon a précisé que les formations seraient dorénavant systématiquement animées par un binôme comprenant un cadre IP ou Idiv. Il estime que l'implication des cadres dans la formation est nécessaire et qu'elle permet de relayer les messages de la direction.

- *PILAT* : au fil des déploiements des formations à distance seront proposées.

- *PACNUM* (Parcours Apprenant Compétences Numériques) : Le PACNum s'inscrit dans le projet ministériel d'acculturation des agents au numérique. Il comporte 2 phases : une phase d'auto-évaluation en ligne via l'outil PIX, destinée à évaluer le niveau d'acculturation numérique de chaque agent ; une phase optionnelle de formation personnalisée proposée à l'issue du parcours PIX, sur la base des résultats communiqués par les agents qui le souhaitent au responsable local de la formation. Celui-ci pourra ensuite orienter l'agent vers les formations et tutoriels labellisés PACNum.

La phase d'auto-évaluation étant relativement longue (elle se découpe en 3 temps), M. Grimal préconise de poser une demi-journée de formation professionnelle pour la dérouler.

- *Formation spécifique des collègues du SCAD* : la formation se déroulera au cours du mois de septembre à Toulouse (compte-tenu du nombre de stagiaire sur Toulouse, Marseille et Bordeaux, ce sont les formateurs qui vont se déplacer).

- *Journée de présentation par SJCF des fiches techniques contentieux* : elle sera organisée le 29/09 et couplée avec le séminaire panorama de jurisprudence le 30/09 (en présentiel à l'ENFIP et en visio).

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Au plan directionnel, les principales actions menées ont consisté en des opérations de communication et de sensibilisation à travers la diffusion des supports fournis directement aux agents par messagerie ou via une publication sur le site intranet local.

La DIRCOFI a relayé auprès des équipes l'ensemble des messages de l'administration centrale et a diffusé les informations nationales au moyen des supports mis à sa disposition : affiches dans les espaces communs, campagnes annoncées sur le site local. Par ailleurs, en février 2022, la direction a relayé auprès de tous les agents la note de la Délégation interrégionale présentant le réseau "Femmes de la DGFIP... en Occitanie" et une information a été mise en ligne sur le site.

Le service de la Formation professionnelle a inscrit tous les cadres et agents à la formation « Lutte contre les violences sexuelles et sexistes » qui se décline en 3 modules (l'un à destination des agents

en situation d'encadrement et représentants du personnel, le second aux services RH et assistants de prévention, le 3ème à l'ensemble des autres agents).

A l'issue du CTL, le directeur a abordé les points suivants

Le directeur a présenté les deux expérimentations en cours :

- La première concerne la saisie dans Iliad IS des rappels d'impôt sur le revenu par les brigades (pour l'instant sont habilités au sein de chacune des BIV de Montpellier, Tarbes et Rodez un agent et le chef de brigade).
- La seconde concerne l'ouverture des listes DM, pour les entreprises de catégorie C et D, aux directions locales sur la base du volontariat. Les directions s'engagent à ce que le CSP des dossiers soit réalisé par les PCE. Cette expérimentation débutera avec la livraison de la DM 200 au cours de l'été.

Mme Strazzieri a présenté l'organisation des divisions au 1^{er} septembre prochain :

La réorganisation des divisions fait suite à l'arrivée d'un 5ème AFIPA à la DIRCOFI SP au 1^{er} septembre et à la nécessité de réorganiser la division 4 dont l'intérim a été assuré par Mme Bugna. Les modifications envisagées reposent sur la mise en place d'un « focus métier » pour les deux divisions CF ;

- La division 3 sera en charge de l'animation de la fiscalité internationale et de l'AAI ;
- La division 4 prendra en charge l'animation de la fiscalité patrimoniale (notamment BPAT, BIV 1 et 10) ;
- Le pôle pénal sera rattaché à la division 2.

« Grand remue-méninges »

M. Bignon a précisé que les modalités d'organisation de la consultation (qui s'inscrit dans le cadre du futur contrat d'objectifs et de moyens) étaient laissées aux directeurs locaux et qu'il considère que « tout ce qui peut remonter à la centrale était utile ».

A ce stade, les modalités consultatives ne sont pas arrêtées. Elles pourraient être organisées sous forme d'atelier ou encore de 4 ou 5 questions ouvertes transmises à l'ensemble des collègues dont les réponses seraient par la suite centralisées.

Les élus de Solidaires Finances Publiques ont à nouveau émis de grandes réserves sur la démarche proposée et à la volonté d'écoute réelle du DG dans un contexte où les réformes s'enchaînent depuis plusieurs années de manière plus qu'abrupte pour les personnels, sans concertation, voire en contournant quasi systématiquement les instances de dialogues. Les agents expriment d'ailleurs leur malaise de manière récurrente (cf résultats de l'observatoire interne) face aux changements structurels incessants, à la destruction méthodique des règles de gestion (retenons l'exemple de la mobilité choisie) et à l'évolution des missions.

Depuis des mois, au plan national, les représentants des personnels réclament de la transparence, du dialogue, des marges de discussion sur les emplois, les moyens, la rémunération, la sécurisation des missions, faisant le constat d'aucune avancée sérieuse sur ces sujets.

Comme nous avons déjà eu l'occasion de l'exprimer, le Directeur Général ne négocie pas et prétend à nouveau se livrer au jeu de la discussion ouverte avec les agents, en contournant les instances représentatives légitimes. La concertation est utile pour l'action publique mais son efficacité suppose un dialogue en amont du projet, suppose une démarche connue de tous. Son efficacité suppose une large information sur différentes options soumises au débat. La capacité qu'ont les participants à faire évoluer un projet commun est également une donnée essentielle du dispositif et doit être posée en toute transparence. A toutes fins utiles, la « concertation » suppose un calendrier qui doit intégrer aussi bien une phase d'information, de rencontres et d'échanges. Bref, une telle démarche demande tout à la fois du temps et des moyens (!!!) pour aboutir à une décision motivée tenant réellement compte des échanges (rappelons que les consultations sont à conduire par les directions avant l'été...).

Nous avons ainsi fait état de notre grande circonspection sur la démarche...