

## Compte rendu

Ce jeudi 6 octobre, s'est tenu le CTL relatif à la mise en place d'un réseau de référents fraudes dans les brigades, à l'examen des documents relatifs aux conditions de vie au travail (observatoire interne, tableau de bord de veille sociale, bilan sur le télétravail, document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et plan d'action et plan annuel de prévention (PAP).

La lecture de notre déclaration liminaire n'a pas donné lieu à commentaire de la part de M. Bignon à l'exception de nos observations relatives à l'opération « remue ménage » : *le côté « fourre-tout » de l'exercice (qui a le mérite d'une grande transparence) est parfaitement assumé par le DG.* Nous n'avons pas jugé utile de développer...

### MISE EN PLACE D'UN RÉSEAU DE RÉFÉRENTS FRAUDES AU SEIN DES BRIGADES

M. Bignon a présenté le déploiement de ce réseau en soulignant qu'il s'agissait d'une expérimentation et qu'un point d'étape serait réalisé à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

Le périmètre de cette expérimentation concerne toutes les brigades (à l'exception des brigades 1 et 10 chargées des affaires d'origine recherche et de la réalisation des ESFP) à raison d'un référent (vérificateur<sup>1</sup>) par brigade.

Ces référents auront vocation à assurer les vérifications de dossiers ayant un profil répressif ou à apporter un soutien technique sur les dossiers pris en charge par leurs collègues. Ils assureront également au sein de leur service, la mutualisation des problématiques et éventuelles difficultés rencontrées (procédures d'office et d'opposition à contrôle fiscal, activité occulte, communication entre la DGFIP et des organisme extérieurs...). Une formation locale de deux jours (probablement plusieurs sessions) à destination de l'ensemble des référents et des vérificateurs des brigades 1 et 10 sera organisée au début du premier semestre (programme en cours d'élaboration).

M. Bignon a expliqué avoir privilégié cette organisation à la création de brigades dédiées (comme cela peut être le cas dans d'autres directions CF) afin d'éviter de trop longs déplacements, de permettre aux vérificateurs de ne pas traiter uniquement des dossiers fraude (le référent n'aura pas vocation à traiter l'ensemble des dossiers fraude de la brigade, il interviendra en appui de ses collègues et relaiera les problématiques au sein d'un réseau animé par l'Idiv expert lutte contre la fraude). L'animation du réseau des référents fraude consistera en un échange d'informations via la messagerie (le cas échéant via un réseau Wifip dédié) et des réunions permettant un temps d'échange sur les dossiers. Les problématiques nouvelles ou des points spécifiques mutualisés pourront faire l'objet de fiches info flash qui seront publiées sur l'Ulysse local. L'Idiv expert lutte contre la fraude sera également chargé de réaliser un rapport annuel relatif aux dossiers répressifs traités au sein de la DIRCOFI SP.

---

<sup>1</sup> sauf dans les deux brigades de Nîmes où les référents seront les chefs de brigade

La question du recensement de référents avant l'été (préalablement à un exposé clair du dispositif retenu) a été posée. Les représentants du personnel ont souligné que la démarche avait généré une incompréhension dans les brigades. M. Bignon a indiqué que l'identification de « sachants » au sein des brigades au mois de juin avait constitué le point de départ d'une réflexion engagée avec les chefs de service. Cette réflexion a abouti au recensement définitif des référents dans les brigades courant septembre et à l'information préalable du dispositif retenu aux chefs de services et OS dans le cadre du présent CTL.

En réponse à notre question, le directeur a indiqué que chaque DIRCOFI gardait la main sur ce type d'organisation (pas de consigne au plan national visant une spécialisation des brigades par exemple).

M. Bignon a également annoncé qu'il engageait une réflexion sur le renforcement des brigades et de la Bpat sur la question de l'évaluation des biens immobiliers, particulièrement chronophage sur certains dossiers (cela pourrait passer par un renforcement de la Bpat, la création d'un poste d'Idiv expert, ou autre... aucune piste n'étant privilégiée à ce stade).

## **OBSERVATOIRE INTERNE ET TABLEAU DE BORD DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL**

Comme nous l'avons relevé dans notre déclaration liminaire, les constats opérés dans le cadre du CTL traitant annuellement des conditions de vie au travail sont sensiblement identiques d'année en année. Les indicateurs restent globalement mauvais, ou faibles sans véritable analyse sur le fond ni réponses concrètes.

Les documents laissent apparaître une situation plus que dégradée à la DGFIP et plus spécifiquement au sein de notre direction. Ainsi, 17 % des personnes interrogées au sein de la DIRCOFI SP considèrent que notre direction évolue dans le bon sens (25 % DGFIP et 74 % FP) ; seuls 19% des agents de la DIRCOFI SP se disent optimistes sur leur avenir au sein de leur direction contre 29 % à la DGFIP et 73 % à la Fonction publique. Idem sur la motivation au travail qui est de 44 % à la DIRCOFI SP, contre 50 % à la DGFIP et 73 % à la FP. 39 % des agents sont satisfaits de leur charge de travail, ce qui reste quand même 30 points sous les chiffres de la FP. Seuls 17% des agents sont satisfaits de leurs possibilités d'avancement ou de promotions. Du reste les principales sources du stress au travail restent la charge de travail et les perspectives d'avenir ! En bref, un monde merveilleux et particulièrement attractif...

S'agissant des perspectives d'avenir, M Bignon observe que très peu agents se présentent aux sélections alors que la direction met en place des dispositifs d'accompagnement (oraux blancs...). Ces résultats peuvent par ailleurs s'expliquer par des choix personnels relatifs à la mobilité fonctionnelle et géographique. Il s'est ainsi étonné que certains débouchés offerts ne soient pas saisis : ex de postes de conseillers aux décideurs locaux (CDL) vacants en DD/RFIP.

Nous avons répondu que cet exemple était particulièrement mal choisi: les postes de CDL sont très peu nombreux, recrutés au choix sur la base d'un parcours professionnel solide dans le secteur public local (souvent anciens responsables de Trésorerie), qui plus est parmi des candidats Idiv (cf les annuaires des DD/RFIP 31, 82...).

Sans avoir le moindre doute sur les qualités d'adaptation des collègues issus de la filière CF, nous constatons également que les directeurs ne favorisent pas particulièrement la diversité des parcours et des filières quand il s'agit de recruter pour leur propre direction (cf recrutements au choix en DIRCOFI), quand bien même les postulants se montrent particulièrement motivés par une mobilité fonctionnelle.

Sur le *ressenti* et les insatisfactions liées à la multiplication des réformes, M. Bignon souligne qu'à l'échelon local, nous sommes contraints par ces évolutions.

Les deux organisations syndicales ont souligné qu'il était réducteur de restreindre l'analyse et la portée de ces documents au seul périmètre de la DIRCOFI SP, les marges de manœuvre étant bien évidemment limitées localement. Nous avons à nouveau contextualisé les difficultés, en soulignant que les réponses attendues relevaient de tous les niveaux, que les volumes de promotions étaient insuffisants, que l'expertise et la technicité étaient ni reconnues ni valorisées dans la sphère du contrôle fiscal et que la remise en cause des règles de gestion avait considérablement réduit les débouchés fonctionnels.

Au plan local, nous sommes revenus sur les difficultés liées à l'information descendante (communication sur certains sujets trop tardive, parfois inexistante, site Ulysse local manquant d'ergonomie). La direction indique que les notes sont systématiquement mises en ligne après une présentation aux chefs de service qui ont à charge de les relayer en réunion de service (pour information les notes de la DIRCOFI SP sont ici : <http://dircofi31.intranet.dgfip/direction/les-notes/les-notes.htm> ).

Les représentants des personnels ont donné l'**exemple de la fiche de signalement BPAT** (note 13/2022 du 31/08/2022 et son annexe), dont l'utilisation, et les éléments justifiant sa mise en place n'ont pas fait l'objet d'une information suffisante dans toutes les brigades.

M. Bignon a souligné que là encore, il s'agit d'une expérimentation. Comme dans d'autres DIRCOFI, un besoin d'alimentation de la BPAT par les brigades a été identifié. Le directeur a rappelé qu'à leur création, les BPAT devaient notamment intervenir sur le contrôle des dirigeants des sociétés de compétence DIRCOFI mais qu'à ce stade, il était constaté qu'elles ne traitaient qu'un nombre insuffisant de dossiers intéressants en termes d'enjeux et de lutte contre la fraude patrimoniale. La BPAT n'est pas en manque de programmation, étant alimentée par l'ex MRV, les BCR et des listes liées à des opérations nationales. Il est en revanche constaté qu'elle est très peu alimentée par les brigades. L'idée est donc de progresser sur ce point en formalisant les liaisons. Il est donc demandé aux vérificateurs de remplir cette fiche dans le cadre du CSP du dirigeant. Le signalement peut être opéré avant l'engagement du contrôle mais également en cours de contrôle si des éléments collectés le justifient. La transmission du dossier ne sera pas systématique : la brigade pourra faire le choix de conserver le dossier même lorsque la cotation sera supérieure à 10. M. Bignon a insisté sur le fait que ce travail ne devait pas être chronophage.

Il s'agit d'une expérimentation qui fera l'objet d'un bilan, n'hésitez pas à nous faire remonter vos observations, nous les ferons valoir !

## **TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE**

La fiche qualitative communiquée au CTL comme chaque année présente un certain nombre d'indicateurs *socles* et *complémentaires* (ex : nombre de fiches de signalement, de droits d'alerte, volume horaire écoulé, taux de rotation des agents, nombre de demandes de mutation par service, nombre d'accident de service, nombre de congés maladie de courte durée). Ces indicateurs ont pour objet d'identifier des situations à risque, de suivre leur évolution d'année en année pour mettre en place des solutions de prévention adaptées.

Pour 2021, il n'a pas été identifié de service en difficulté ni de point véritablement saillant. Deux fiches de signalement ont été émises (menaces verbales). Dans les deux cas, le vérificateur a été contacté par la direction et les contribuables ont fait l'objet d'un échange écrit ou verbal.

Le directeur a une nouvelle fois rappelé que tout incident ou attaque à l'encontre des personnels dans l'exercice des fonctions devait être porté à la connaissance de la direction pour qu'il soit apporté des réponses graduées et adaptées (Mme Strazzieri a rappelé le protocole d'analyse et de traitement des incidents du 8/04/2013 qui définit une gradation de la prise en charge des agressions selon 3 niveaux).

## **BILAN SUR LE TÉLÉTRAVAIL**

La fiche présentée au CTL selon un formalisme national présente un certain nombre de données factuelles. En 2021, le nombre de télétravailleurs a bien entendu évolué en fonction de l'évolution de la situation sanitaire, le dispositif pérenne ayant été mis en place à compter du mois de septembre. Aucun refus de télétravail à la DIRCOFI SP.

Nous sommes revenus sur la question des équipements : pour mémoire, la direction a mis à disposition des télétravailleurs sous convention qui le souhaitent un écran pour les postes de travail à domicile. S'agissant des postes de travail au bureau (personnel nomades, sédentaires, télétravailleurs ou non), un recensement des besoins par les chefs de services est en cours. 72 écrans viennent d'être livrés. Ils seront attribués en fonction des disponibilités et des priorités communiquées à la direction.

Nous avons par ailleurs posé la question de la possibilité désormais offerte aux agents nomades d'entrer dans le dispositif conventionnel du télétravail selon les modalités des jours flottants (Ulysse, FAQ télétravail du 28/06/2022). A ce stade, le directeur est en attente d'informations plus précises que celles figurant dans la FAQ et ne souhaite pas communiquer sur le sujet. L'information a été transmise aux chefs de brigades qui répondront aux demandes des collègues intéressés au cas par cas. En cas de difficulté ou de questions sur ce point, n'hésitez pas à nous solliciter.

## **DUERP ET PAP**

La présentation des deux documents faisait suite à un groupe de travail qui avait eu lieu le 14/06 entre la direction, les OS et des personnels volontaires pour chaque grade. Une présentation a également été réalisée au CHSCT le 27/09/2022.

Nous avons noté que la direction avait donné suite aux observations formulées les années passées tenant à la prise en compte dans le PAP d'actions liées aux risques psychosociaux (RPS). Pour autant, le volume des RPS au sein du DUERP est préoccupant et révèle une situation de mal-être grandissante (cf les observations générales faites dans notre déclaration liminaire). M. Bignon a indiqué avoir été insuffisamment présent auprès des équipes pendant toute la période de crise sanitaire. Il a indiqué reprendre les visites de services selon un rythme plus soutenu afin de pouvoir avoir des échanges directs avec les collègues.

En marge de ce point, nous sommes revenus sur le sujet des visites médicales qui avaient pu être suspendues ou repoussées pendant la période COVID. La direction indique que les visites ont repris selon une périodicité habituelle sur l'ensemble des sites (visite annuelle pour les personnels nomades, quinquennales pour les personnels sédentaires). Pour les personnels sédentaires, les visites quinquennales sont planifiées selon l'année de naissance. Les plannings ayant été perturbés pendant la période COVID, certains collègues peuvent avoir dépassé le délai de 5 ans.

En cas de besoin particulier, les collègues qui le souhaitent peuvent se rapprocher de la DRH pour solliciter un rendez-vous (une communication en ce sens sera faite sur Ulysse). Là encore, n'hésitez pas à nous contacter en cas de besoin.

## **En fin de CTL, les questions diverses suivantes ont été abordées :**

### Note du 22/09/2022 sur la sobriété énergétique

Le directeur est revenu sur les mesures figurant dans la note, en indiquant qu'à ce stade, il ne disposait pas de consignes claires et qu'il n'était pas prévu d'encourager le recours au télétravail (ce qui manquerait par ailleurs de cohérence du point de vue économie d'énergie sauf à fermer complètement les bâtiments, ce qui n'est pas envisagé).

M. Perez a indiqué pour le site de la rue Merly, qu'il était trop coûteux de procéder à l'installation d'un système de régulation sur la chaudière de l'immeuble (devis à plus de 50 000€).

La direction compte sur le civisme de chacun pour le chauffage des bureaux.

Les organisations syndicales ont demandé un temps d'échange avec la direction sur le sujet lorsque des consignes plus précises seraient transmises par la centrale. A suivre...

### Suite mesures CVT

La direction fait actuellement le point sur les crédits non utilisés liées au volet 3 de l'accord sur les conditions de vie au travail.

Des disponibilités pourraient rester ouvertes à l'issue de ce recensement sur certaines actions (type atelier bien être). Une communication sera opérée prochainement auprès des chefs de service sur ce point.

S'agissant de la demi-journée dédiée aux visites culturelles, les collègues ont fait part de retours positifs. M. Bignon n'exclue pas de renouveler le dispositif si les retours sont positifs. Là encore faites nous part de vos observations !

### Transfert des taxes douanières à la DGFIP

Un travail documentaire est en cours (Laurent Bouffard a rédigé des fiches qui seront prochainement publiées sur Ulysse). Par ailleurs, une étude est en cours à la BEP pour une programmation spécifique sur certaines taxes.

S'agissant de la formation, la direction est en attente de précisions de la part de la centrale.

### Tableau de réservation des véhicules

Nous avons renouvelé la question de la mise à disposition d'un tableau sur Ulysse permettant de visualiser les disponibilités des véhicules de service : expertise en cours.

\*

\* \*

Sur l'ensemble de ces sujets, n'hésitez pas à nous faire part de vos observations sur la BALF solidaires : [solidairesfinancespubliques.dircofi-sudpyrenees@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:solidairesfinancespubliques.dircofi-sudpyrenees@dgfip.finances.gouv.fr)