

Nous étions réunis ce lundi 4 juillet en CSAL afin que soient présentés aux organisations syndicales :

- le TBVS 2022 ;
- les résultats de l'observatoire interne 2022 ;
- le bilan du DUERP -PAP 2022 ;
- le bilan hygiène et sécurité 2022 de la DIRCOFI Nord.

Solidaires Finances Publiques a lu en début de séance la liminaire dont vous pourrez prendre connaissance en pièce-jointe.

I - Présentation du TBVS

Écrêtement horaire.

Au regard des agents astreints à l'usage de la pointeuse et plus particulièrement s'agissant du volume horaire écrêté, la direction estime qu'aucune difficulté réelle n'apparaît à la lecture des résultats des différents services.

Le nombre d'agents à la pointeuse a certes augmenté (environ 70 agents à ce jour), mais ce sont souvent les mêmes agents qui subissent des écrêtements horaires. Ces derniers font l'objet d'une attention particulière du service RH, qui les suit en liaison avec le chef de service.

La direction fait observer que, certains agents vivent mal le fait d'être interrogés sur ce sujet, car ils considèrent qu'ils sont libres d'organiser leur temps de travail. En tout état de cause, la direction conclut qu'il n'existe aucun écrêtement subi à la DIRCOFI NORD et qu'elle n'a détecté aucune souffrance au travail.

Solidaires Finances Publiques considère que même s'il est vrai que chaque agent est libre d'organiser son temps de travail et le cas échéant de dépasser son quota horaire, ces situations doivent faire l'objet d'une vigilance toute particulière des chefs de service, afin d'éviter les risques de stress, surmenage ou de burn-out.

Équipements à domicile.

S'agissant des équipements en télétravail, la direction rappelle que l'attribution de fauteuils pour chaque agent n'est pas prévue dans la convention DGFIP. Par ailleurs, elle affirme ne pas avoir le budget nécessaire à une telle dotation.

S'agissant de la possibilité d'obtenir un second écran supplémentaire, la direction estime que ce n'est pas envisageable eu égard à la démarche écoresponsable de la DGFIP. Selon elle, le confort, c'est au bureau.

Pour **Solidaires Finances Publiques**, un second écran au domicile n'est certes pas une priorité, mais en revanche, dans un contexte de généralisation du télétravail, un effort plus conséquent devrait être consenti par la direction afin de pouvoir adapter un poste de travail au domicile de chaque agent qui en ferait la demande.

Télétravail et bureau

S'agissant de la cohésion d'équipe, la direction préconise un jour commun de passage obligatoire par semaine, pour chaque service, y compris pour les agents nomades.

Pour **Solidaires Finances Publiques**, le télétravail a éloigné les agents les uns des autres. Or, il est essentiel de pouvoir se retrouver afin de mutualiser en échangeant les pratiques et les expériences. La cohésion d'équipe peut également être retrouvée par des moments de convivialité. Cet avis est également partagé par la direction.

Fiches de signalement

La direction déclare apporter une réponse systématique pour chaque fiche qui lui est transmis, mais le traitement est adapté au cas par cas. Pour elle, il convient d'adapter la riposte selon la gravité des faits constatés. Ainsi, en cas de propos inappropriés, mais pas menaçants, une simple observation verbale pourrait suffire. Quoi qu'il en soit, les recherches de solutions sont toujours faites en concertation avec l'agent et le chef de service.

Solidaires Finances Publiques rappelle la nécessité de recourir systématiquement à la fiche de signalement quel que soit le type d'agression subie. Il nous semble trop facile de conclure à l'absence de problèmes à défaut de fiches.

Arrêt maladie de longue durée

La direction rappelle que les arrêts maladies de longues durées sont suivis par le service RH. Toutefois, selon elle, certains agents ne souhaiteraient pas de suivi particulier. La direction précise recourir au comité d'expertise médicale lorsque l'absence dure plus de 6 mois.

Néanmoins, dès 3 mois d'absence, la direction indique adresser à l'agent concerné un courrier l'informant de la mise à disposition des services des assistantes sociales, du médecin de prévention et des différentes prestations existantes. L'agent est également informé des incidences administratives de l'arrêt prolongé.

Après un arrêt de longue maladie, le retour de l'agent sur son poste de travail est normalement conditionné à un rendez-vous préalable auprès du médecin de prévention.

Solitaires Finances Publiques, qui n'a pas connaissance de l'identité des agents concernés, rappelle que ces derniers peuvent directement nous contacter s'ils rencontrent le moindre problème ou s'ils souhaitent tout simplement être accompagnés durant cette période particulière.

II – Observatoire interne

La direction a tout d'abord admis que le faible nombre de répondants à l'enquête (46 %) pose la question de la représentativité réelle de cet observatoire. Selon son analyse, la rémunération et les perspectives d'évolution seraient les premiers motifs d'insatisfaction à la DIRCOFI Nord.

Même si la direction estime que certains chiffres restent satisfaisants, elle considère que les retours négatifs des agents reflètent surtout les problèmes liés au contexte national du contrôle fiscal.

Selon elle, l'ensemble de la « population » du contrôle fiscal a une perception assez pessimiste du devenir des missions du fait des réformes récentes : Data Mining, Loi Essoc, missions considérées comme non essentielles en contexte COVID, bugs des applications informatiques, politique gouvernementale, etc.

La direction estime que le pessimisme des acteurs du contrôle est désormais ancré. Parmi les observations des agents, les difficultés liées au Data Mining reviennent souvent. Au cours des dernières années, les agents ont dû rapidement s'habituer aux très nombreuses évolutions du métier, dont l'explosion du télétravail. Tous ces changements sont une grande source d'angoisse.

La direction indique que « l'indicateur CF 06 a pris du plomb dans l'aile ». Ainsi, selon elle, en comparaison avec une autre DIRCOFI, les résultats en termes de nombre d'affaires par agent sont bien moindres. De même, en termes d'affaires engagées, notifié et rendu, nous avons pris du retard sur l'ensemble de ces items, retard que l'on ne parvient pas à rattraper. De surcroît, la perte future du « filon CVAE », qui représentait environ 90 affaires par an, ne devrait pas améliorer la situation.

La direction estime qu'un gros travail d'explications devra être réalisé s'agissant des réformes en cours (dont la programmation) afin de décomplexer les peurs, notamment pour les nouvelles promotions pour qui « le repli sur soi est un phénomène sociétal ».

La direction a précisé ne pas forcément tenir compte des résultats de l'enquête au niveau national (DGFIP), mais s'est beaucoup plus intéressée aux cadres laissés à l'expression libre des agents (verbatim) qui permettraient de mieux cerner l'état d'esprit des agents de la DIRCOFI NORD en particulier.

Pour **Solidaires Finances Publiques**, la rémunération est un point essentiel qui est très peu abordé dans les conclusions de l'enquête. La formule « Travailler plus pour gagner moins » n'est pas encourageante pour les agents mais est pourtant celle dont notre DG souhaiterait nous convaincre.

En 15 ans, la perte de pouvoir d'achat s'établit à près de 25 %. En contrepartie, les agents ont dû faire face à une augmentation du volume de travail, des contraintes grandissantes en terme procédural (Essoc, Garantie Fiscale), avec souvent des matériels et logiciels inadaptés aux missions, des applications informatiques complexes et défaillantes.

On est au rabais sur tout ! Comment voulez-vous que le moral soit au rendez-vous ! Alors que les problèmes sont connus depuis très longtemps, rien n'est mis en œuvre pour les solutionner ! Désolé, c'est la faute aux gilets jaunes, au Covid, à la guerre en Ukraine, à l'inflation, aux restrictions budgétaires, au réchauffement de la planète, etc.

Solidaires Finances Publiques s'oppose à la politique « Pro Business » de l'État qui scandalise les agents, d'autant plus qu'elle s'accompagne simultanément d'un incroyable « fonctionnaire-bashing », et ce même au plus haut niveau de l'État.

III - DUERP-PAP

S'agissant du DUERP, la direction a indiqué que le traitement des divers indicateurs liés aux risques professionnels serait désormais réalisé via la mise en place d'un nouveau logiciel dénommé « Prévation ». Par ailleurs, l'assistante de prévention informera les agents des conclusions du GT DUERP lors de visites des services. D'une manière générale, la direction assure qu'elle remonte à la DG les préoccupations majeures des agents.

Pour la direction, l'augmentation des RPS est qualifiée de « normale » et ces risques sont inhérents à l'activité professionnelle. Selon elle, un « risque traité » correspond à un risque identifié pour lesquels des mesures de prévention ont été mises en place, sans pour autant que ce risque soit forcément supprimé. Enfin, il apparaît que les formations proposées par la FS sont très peu suivies par les agents sans que les causes aient été clairement identifiées.

Pour **Solidaires Finances Publiques**, l'augmentation des RPS ne doit pas être banalisée en étant qualifiée de « normal » ou « d'inhérente à notre profession », mais résulte des insuffisances des mesures préventives mises en place ces dernières années malgré les cris d'alerte des organisations syndicales. A vouloir trop souvent sous-estimer les risques encourus, on sous-estime généralement les solutions à apporter.

IV – Bilan Hygiène et Sécurité

La direction rappelle que tous les sites sont équipés de fontaines à eau qui font l'objet de contrôles réguliers, comme m'atteste la date de contrôle qui figure sur une étiquette collée sur l'appareil.

De même, des défibrillateurs sont positionnés sur tous les sites et la DIRCOFI Nord en assure l'entretien. Les agents ayant suivi le stage « premiers secours » sont formés à l'utilisation de ces appareils. Le coût d'achat d'un appareil est d'environ 1 500 €, avec 600 € pour l'achat biannuel de batterie neuve.

Au sujet de la protection et de la sécurité des agents, la note actuelle sera amenée à évoluer suivant les conclusions du groupe de travail sécurité, qui se tiendra cet automne. Enfin, en cas d'accident de service, une fiche de liaison est systématiquement transmise au médecin de prévention.

Pour **Solidaires Finances Publiques**, il conviendrait de s'assurer qu'un plus grand nombre d'agent soit sensibilisé aux gestes de premiers secours, en particulier dans un contexte de télétravail renforcé.

V – Réponses aux questions diverses

Au sujet des mouvements de cadres A+

La direction a estimé que le cadre amené à remplacer l'IP RH devait impérativement connaître le fonctionnement de la DIRCOFI Nord, compte tenu notamment du fait que la nouvelle AFIPA arrivant à la DIV I soit extérieure à notre direction. Aussi, le profil de la cheffe de brigade de la BV2 a été retenue pour ce poste.

Concernant le poste d'AFIPA de la Div II, Animation du contrôle fiscal Patrimonial / International, non pourvu au mouvement général, la directrice envisageait de l'ouvrir à la sélection d'AFIPA de la 2^e chance. La DG n'a cependant pas offert cette possibilité à la DIRCOFI NORD pour cette année.

Concernant la vacance du poste de chef de brigade à Soissons, la fiche de candidature a été renseignée dans l'outil Passerelle. Il est précisé que ce poste est ouvert aussi bien aux IP qu'aux IDIV.

Depuis la réunion du CSAL, le poste de chef de brigade à Dunkerque a été libéré. Une fiche de poste a été renseignée dans l'outil Passerelle et ce poste est également ouvert aussi bien aux IP qu'aux IDIV.

Au sujet de la question de l'emploi des agents en fin de carrière

Avec le recul inévitable de l'âge de départ en retraite, la direction informe qu'une réflexion est en cours au plan national sur ce sujet qui touche tous les emplois de la fonction publique.