

COMPTE RENDU DU CTL DU 12 OCTOBRE 2021 DE LA DIRCOFI SUD-PYRENEES :

Le 12 octobre 2021 s'est tenu un CTL de la DIRCOFI SUD-PYRENEES dont l'ordre du jour est le suivant :

- **approbation des PV des CTL des 31/05/2021 et 15/06/2021 (pour approbation)**
- **observatoire interne 2020 et Tableau de bord des conditions de vie au travail 2020 (pour information)**
- **Tableau de veille sociale 2020 (pour information)**
- **Retour d'expérience sur le télétravail 2020 (pour information)**
- **DUERP et Plan annuel de prévention (pour information)**
- **Questions diverses**

Début du CTL : 9h30

Compte tenu de la jauge maximale de personnes liée à la salle Paul BARTHE de la Dircofi Sud-Pyrénées (DCF S-P) qui était dépassée pour la tenue en présentiel de ce CTL, celui-ci s'est déroulé dans une salle de la DRFIP31, rue des Lois à TOULOUSE.

Après lecture des déclarations liminaires par les secrétaires des sections SFP et CGT-FP (DL de la section CGT ci-jointe), le directeur précise qu'il ne répondra pas à tous les sujets évoqués dans les DL mais seulement sur ceux concernant la DCF S-P. Il ne peut en effet se prononcer sur les mesures nationales.

Il indique ne pas être d'accord avec le fait que les aides aux entreprises (Fonds de solidarité) aient été effectuées sans contrôle. Il précise ainsi qu'une série de plaintes au parquet vont arriver.

Concernant l'inquiétude sur l'évolution du CF soulignée par les OS, il indique que le **Data-Mining** est un plus. C'est une source de programmation intéressante. Cela permet d'ouvrir au service de la BEP des sources de programmation. De plus quatre agents de ce service auront accès à la base Data-Mining.

Il n'y a par ailleurs pas de consigne pour un résultat du CF mais il faudra l'atteindre intelligemment.

Concernant **l'accompagnement des entreprises**, il indique qu'il y a des fraudeurs et des entreprises de bonne foi.

Des procédures ont été engagées car on accepte de moins en moins la fraude et derrière il y a des sanctions.

Les entreprises de bonne foi ont besoin d'être accompagnées et il ne s'agit pas dans ce cas de couvrir des schémas de fraude.

Droit à l'erreur et Garantie Fiscale (GF) :

On appliquait déjà le droit à l'erreur (procédure L62,...). Le Directeur a rappelé aux chefs de brigades qu'il faut «faire vivre» la GF et l'appliquer. On peut se tromper et c'est un risque limité. Si on s'est trompé on peut y revenir dans le futur.

Concernant les **suppressions d'emplois** évoqués dans notre DL le Directeur ne peut se prononcer sur celles qui auront lieu en 2022 dans notre DCF.

Le Directeur est conscient que le contrôle et les rappels sont dans l'ADN des vérificateurs. Sur l'application **MEMO** pour laquelle les OS indiquent qu'il faut compléter de plus en plus de rubriques, il indique ne pas être d'accord avec le «toujours +».

Certaines fois l'application n'est pas assez remplie et il a demandé aux chefs de services que les mentions importantes soient indiquées. Ceci sans pression excessive.

Le nombre d'opérations simples a augmenté et cela participe à une meilleure gestion du temps.

Le métier est complexe mais il l'a toujours été.

Concernant les difficultés liées à **CFIR**, le Directeur en est conscient. Il y a eu des modifications législatives liées aux différentes Loi de Finances rectificatives et par conséquent des mises à jours successives et ainsi des retards. Les problèmes sont signalés et le sujet est porté.

Sur le sujet de **Vériftool** géré par la DVNI, c'est une vraie aide aux vérificateurs. Il va se renseigner sur le calendrier d'avancement de PILAT et sur le devenir du Vériftool.

OBSERVATOIRE INTERNE :

Les résultats sont complexes à lire, voire confus. Est-il utile malgré tout ?

Le taux de participation à cet observatoire est de 36% au niveau national (en recul de 4 points). Il est révélateur d'un détachement voire dépit des agents de la DGFIP. cela constitue une démarche formelle afin de respecter le dialogue social à la DGFIP(indicateur).

Nous avons toutefois souligné que les points négatifs et la dégradation constante des conditions de travail sont signalés de manière récurrente et successives à chaque observatoire interne et qu'il serait judicieux que la question soit posée aux agents de préciser s'ils pensent que leurs réponses à cet observatoire sont suivies d'effets par la DG.

Nous avons mis l'accent sur le fait que rien ne change pour les agents d'année en année sans parler des rémunérations qui stagnent depuis des années (10 ans de blocage du point d'indice...) et les régressions dans les règles de gestion y compris l'impasse pour accéder aux grades supérieurs NRP.

La Direction a indiqué effectuer un accompagnement dans le cadre de candidatures d'agents pour des élections (IDIV). Les agents doivent s'investir et faire des recherches concernant les grandes lignes de la réforme de la DGFIP.

TABLEAU DE BORD DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL :

Nous avons souligné que les charges de travail sont considérées comme facteur de stress (43%). Le Directeur est surpris de ce résultat. Il ne faut pas de stress excessif sur ce sujet des charges de travail. Il ne met pas la pression sur les résultats du CF et est attentif au soutien des agents.

Nous sommes dans une Direction où la moyenne d'âge est supérieure aux autres DCF.

Les agents sont moins mobiles et plus sensibles aux sujets des évolutions.

Souvent, cela peut-être l'explication sur la charge de travail.

Nous avons évoqué le sujet de la garantie fiscale qui constitue également une charge de travail supplémentaire pour les agents en plus d'applications

Le travail au temps du COVID-19: globalement positif même s'il a été constaté des risques d'isolement.

Pour les réformes à venir, on relève un manque important de visibilité et une lassitude quant au rythme des réformes depuis 20 ans qui usent les agents sans la moindre reconnaissance pécuniaire sans compter la réduction drastique des effectifs depuis de nombreuses années.

Le management largement évoqué dans le document est très éloigné de la préoccupation des agents. (conditions de travail, pouvoir d'achat,...)

Nous avons souligné le cadre contraint des questions qui constituent un carcan.

TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE (TBVS 2020) :

Les documents n'appellent pas d'observations particulières à part des promotions en forte baisse à la Dircofi SP (moyenne d'âge élevée, contraintes de mobilité, cursus CF dans la durée pénalisant pour rejoindre les services +NRP).

Nous avons souligné que les agents sédentaires qui bénéficient des horaires variables ont un volume d'heures écrêtées non négligeables. Cela traduit une charge de travail importante. De plus, pour ceux qui sont en télétravail, malgré le « droit à la déconnexion », en cas de journée prolongée, leurs heures ne seront pas comptabilisées.

RETOUR D'EXPERIENCE (RETEX) SUR LE TELETRAVAIL (TLT) :

Les documents sont constitués d'une fiche synthèse pour les agents (69 % de taux de réponse) et une fiche pour les chefs de service. Le constat est une physionomie contrastée concernant ces 2 fiches.

Pour 2022, l'objectif est le remplacement des 20 postes TINY et le renouvellement des ordinateurs anciens.

Concernant le sujet des ports USB qui ne sont pas fonctionnels sur certains ordinateurs récents, la solution est de les placer en «VP nomade» au lieu de «VP télétravail» ;

Sur la demande maintes fois exprimées par les OS pour un second écran pour le travail à domicile, la Direction a indiqué qu'ils seraient attribués aux agents sédentaires en télétravail. Il a rappelé que pour les vérificateurs, les lieux de travail sont dans les entreprises, au bureau puis à domicile. Ces derniers ne peuvent donc se voir attribuer un second écran à domicile

Concernant les effets ressentis du TLT, la perte de convivialité, le sentiment

d'isolement et l'esprit de groupe sont signalés. Toutefois, le gain de temps lié à l'absence de déplacement est signalé comme étant un grand avantage (64%).

Les effectifs des agents en TLT sont de 57 sur 80 agents sédentaires (11 A+, 37 A, 7 B et 2 C).

5 agents sont en TLT 5 jours par semaine. Toutefois ce chiffre sera en diminution suite à la consultation avec le médecin de prévention.

DOCUMENT ANNUEL DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) ET PLAN ANNUEL DE PREVENTION (PAP) DE L'ANNEE 2020 :

DUERP DIRCOFI:

comme d'habitude, les mêmes thèmes reviennent. Pas de remarques particulières au cours de la réunion.

PAP:

même constat.

Il convient de préciser que les points abordés ont été longuement discutés lors du groupe de travail qui a eu lieu en visio conférence le 06 mai dernier entre la Direction, les représentants des deux OS et des agents représentatifs de tous grades.

QUESTIONS DIVERSES :

Les sujets évoqués ont porté sur :

- Listes d'aptitude :

1 agent C postule pour le grade de B, 4 agents B pour celui de A.

Les candidatures ont été déposées mi-septembre et une réunion en visio a eu lieu début octobre. L'examen des candidatures a été effectuée par la Direction en fonction des rapports des chefs de service.

La nouveauté est la Délégation Interrégionale effectuera un classement de tous les candidats des Directions locales pour transmission à la DG.

Les potentialités de promotion pour B et A ne sont pas connues.

Fiche de poste Chef de Brigade à Rodez :

Après mise en ligne d'une fiche de poste pour un IP qui n'a pas été suivie de candidature, la Direction a mise en ligne depuis mi-septembre une fiche de poste pour un agent IDIV. Avec date limite pour candidater de mi-octobre

pour tout candidat déjà IDIV et pour mi-novembre pour les nouveaux agents promus IDIV .

Déménagement des BIV de Montpellier :

Celui-ci se ferait mi janvier 2022. L'aménageur a rendu sa copie !

Les 3 BDV de la DRFIP 34 intégreraient la partie Sud du bâtiment , sous la forme de bureaux cloisonnés prévus pour 2 agents.

Les 3 BIV de la DCF S-P intégreraient les parties Nord et Centre du bâtiment , sous la forme de bureaux cloisonnés prévus pour 4 agents.

Il existerait 6 «bureaux de passage» prévus pour la collectivité des agents, dont 3 seraient à la disposition des BIV de la DCF S-P.

A noter que tout le mobilier des agents seront changés à l'occasion de ce déménagement.

Concernant les places de stationnement des voitures des agents, il y aura un parking de 100 places et 50 non payantes à l'extérieur du bâtiment.

BIV de Nîmes :

Des problèmes de connexion informatiques ont été soulignés sur les prises murales. La direction a demandé à ce que toutes difficultés lui soient communiquées.

Parking des Finances Publiques à Toulouse :

Celui-ci ferme le 15/10/2021 et ne sera accessible qu'à certains véhicules de fonction.

La distribution de cartes à destination d'agents domiciliés hors de Toulouse empruntant le parking de la Cité régulièrement sera effectuée mi-octobre. Le parking sera celui de Compans Caffarelli.

La difficulté est que le nombre de cartes distribuées à tous les services administratifs est supérieur au nombre de places de stationnement.

Par ailleurs chaque chef de service sera détenteur d'une carte qui pourra être mise à la disposition d'agents en cas de besoin. Le service du BIL (Division 1) sera également doté de 5 cartes.

Stationnement rue Merly à TOULOUSE :

Des difficultés de stationnement sont signalées dans la cour intérieure pour les possesseurs de deux roues. Plusieurs possibilités sont envisagées (suppression de place de parking, nouveau système de stationnement des vélos : rack à vélo double étage)

Cafétéria RDC rue Merly à Toulouse :

La Direction n'est toujours pas favorable à la réouverture de la cafétéria où se

trouve micro-onde et réfrigérateur. Il y est difficile de respecter les consignes sanitaires et il ne peut y être donné une suite favorable.

Tenue de HMI (Toulouse) :

Compte tenu des consignes sanitaires, la tenue de HMI peut être envisagée, tout en respectant les jauges dans les salles . Exemple pour la salle Paul BARTH : en mode classique : 9 personnes maximum et en configuration «théâtre» : 13 personnes maximum.

Fin de la réunion à 16 heures 15.