



COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 03 MAI 2016 DE LA DIRCOFI OUEST

DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Monsieur le Président,

Ce CTL a pour ordre du jour notamment :

- le bilan de la formation professionnelle 2015 et le plan local de formation pour 2016
- le rapport annuel d'activité 2015
- le tableau de bord de veille sociale (TBVS)
- le baromètre social 2015 à la DIRCOFI Ouest
- le 1^{er} bilan de la mise en place de la cartographie liée au remboursement des frais de déplacement

Les documents présentés aux organisations syndicales sont particulièrement denses et nous ne ferons dans cette déclaration liminaire que quelques observations sur des points qui nous semblent préoccupants mais avant nous tenons à remercier les agents des services de la Direction pour la qualité de la documentation fournie.

Concernant le bilan de la formation 2015, nous constatons que 35 agents n'ont suivi aucune formation dont plus de la moitié des agents de catégorie C.

Sur les formations proprement dites, l'annexe 5 permet de constater une baisse sensible de la durée des sessions. En effet, la durée moyenne passe de 1,56 jour à 1,24 (ce phénomène serait amplifié par la prise en compte des 2 formations flash). Nous nous interrogeons sur la multiplication des formations courtes qui risquent de ne pas permettre d'aborder les sujets de façon approfondie.

Concernant le Rapport annuel de Gestion 2015.

Sur les moyens en personnel, nous ne pouvons que dénoncer, une fois de plus, les suppressions de ces dernières années d'emplois en catégorie B et C, et par contrecoup, le report des tâches qu'ils réalisaient jusqu'à présent, sur les agents de catégorie A à tout niveau.

Plus particulièrement, au niveau des vérificateurs, les tâches matérielles ne cessent de croître au détriment des réelles tâches de contrôle; *aussi nous nous permettons d'insister sur la difficulté permanente de rendre un programme de 13 vérifications pour un agent à temps plein*, les vérificateurs de la DCF CENTRE ont actuellement un objectif de 12 dossiers; on conçoit difficilement que leur intégration à la DCF Ouest, qu'ils n'ont pas choisie, s'accompagne en plus d'une modification de leurs objectifs! Leur intégration à la DCF Ouest est une réelle occasion de revoir cet objectif de 13 en nous alignant sur toutes les autres DCF.

Par ailleurs, il est demandé aux brigades d'accroître leur programmation pour compenser la baisse de production de fiches 3909 par les services départementaux en sous-effectifs. Or, si la programmation induite peut faire partie des missions des vérificateurs, cela n'est en aucune mesure le cas de la programmation issue de CSP.

Les diminutions d'agents à la DIRCOFI OUEST s'accompagnent par ailleurs d'une perte de confiance et d'une perte de repères des agents compte tenu des nombreuses réformes en cours au niveau du contrôle fiscal tant au plan national qu'au plan local

- on peut citer à compter de 2016 le pilotage des BCR par les DIRCOFI;
- ainsi que la disparition de la DIRCOFI CENTRE prévue le 01/01/2018 et son transfert à la DIRCOFI OUEST, qui ceci risque d'engendrer des difficultés matérielles liées à la gestion et aux activités des 7 nouvelles brigades de vérifications, sans parler du devenir des agents réalisant actuellement ces missions sur la direction d'Orléans, notamment les agents des services de direction et ceux de la BEP.

Sur le climat social, nous notons de plus en plus souvent un discours d'accablement, de pessimisme, de lassitude de nos collègues qui ne se traduit pas forcément par une grève. Vous comprendrez donc aisément que la lecture des taux de grève affichés dans ce rapport, est loin d'être celle d'une relation au travail épanouie pour nos collègues.

Sur le climat fiscal, la Direction ne peut que constater l'augmentation **du nombre de fiches de signalement remontées à l'assistant de** prévention soit 13 fiches de signalement en 2015 contre 5 en 2014. Sur ces 13 fiches seulement 4 ont fait l'objet d'une communication auprès des CHSCT. Pouvez-vous nous expliquer ce qui fait que ces 4 fiches aient fait l'objet d'une remontée aux CHSCT et pas les 9 autres ?

Nous souhaitons également évoquer la question du soutien aux agents mis en cause par les contribuables vérifiés lors des contrôles sur place et pour lesquels toutes les informations nécessaires doivent être communiquées en temps utile aux agents afin de leur permettre d'agir en connaissance de cause. Tout doit être mis en œuvre pour leur permettre d'établir éventuellement une fiche de signalement destinée au CHSCT ou bien d'engager une action en diffamation, le cas échéant. La typologie des incidents va de la menace de suicide du contribuable aux propos désobligeants tenus sur le vérificateur ou encore du comportement agressif à l'intimidation. Vous savez bien que notre tâche de contrôle est particulièrement difficile et souvent source d'anxiété chez le contribuable et chez le vérificateur.

Concernant le tableau de veille sociale, nous constatons une forte augmentation du nombre de fiches de prévention du risque psychosocial. Dans votre rapport, vous précisez l'impact, en termes de soutien aux agents, lié au non remplacement du contrôleur de la BV21, à l'absence d'un contrôleur à la division 1 sur l'ensemble de l'année 2015 ainsi qu'à l'absence d'IDIV expert à la BEP durant l'année 2015 ainsi que le non remplacement d'un contrôleur. La création récente de la Brigade Patrimoniale le 01/09/2015 nécessite la mise en place de liaisons efficaces avec les brigades de vérification. Pouvons-nous espérer alors une amélioration des conditions de vie au travail à la DIRCOFI OUEST? On ne peut pas nier l'impact sur la santé physique mentale et sociale des agents, de cette situation des emplois qui se dégrade malgré nos alertes depuis plusieurs années.

Par ailleurs, nous prenons acte du fait que la mission Conditions de Vie au travail (CVT) mise en place en 2015, doit étudier des indicateurs complémentaires au TBVS.

La création d'indicateurs complémentaires concernant en particulier l'annulation de stages par les agents, nous semble particulièrement judicieuse, car nous avons connaissance de telles situations. En effet, que des agents soient dans l'obligation d'annuler leurs demandes de stages doit vous interpellier. S'agissant des vérificateurs, nous interpellons régulièrement la direction pour qu'elle revienne à des objectifs plus réalistes. La complexité et le nombre de dossiers, les délais de procédure liés notamment aux délais importants des demandes d'Assistance Administrative Internationale, tout ceci impacte directement le travail des agents qui à tous les niveaux sont surchargés et doivent se démener afin de réaliser chaque année tant bien que mal les objectifs assignés aux équipes de travail.

Un indicateur sur le nombre d'agent ne déposant d'état de frais de façon régulière est là aussi nécessaire, et viendra confirmer nos inquiétudes face à l'utilisation de Chorus FDD

Les agents de la DIRCOFI OUEST ressentent un découragement du fait de la dégradation de leurs propres conditions de travail, dégradation liée aux difficultés rencontrées dans les missions de vérifications et de programmation.

Ceci semble d'ailleurs confirmé par les résultats du baromètre social au niveau de la perception du rôle de l'encadrement direct dont un certain nombre d'items 2015 sont en baisse à la DCF OUEST par rapport à ceux de décembre 2013.

Enfin, lors du dernier CTL, il a été annoncé qu'une demande de conventionnement pour les agents du site de Solférino serait faite auprès de GROUPAMA pour l'accès au restaurant d'entreprise. Quel est l'état d'avancement de ce dossier ?

En conclusion de cette déclaration liminaire, nous constatons que nous sommes toujours dans l'attente de réponse à nos questions relatives au PPCR. Que deviennent nos primes et nos perspectives de carrière ?

Nous demandons à ce que cette déclaration liminaire soit annexée au Procès Verbal du CTL.