

VENT d'OUEST

CTL DIRCOFI OUEST

Du 3 mai 2016



COMPTE RENDU DU CTL DIRCOFI OUEST DU MARDI 03 MAI 2016

L'ordre du jour intense de ce CTL qui comportait différents points présentés pour information s'est déroulé sur la journée de 9h30 à 17h15.

1) Déclaration liminaire de la CGT FP :

En réponse à la déclaration liminaire lue en séance et remise au directeur, ce dernier a apporté les précisions suivantes :

- certains points évoqués dans la déclaration concernent des sujets nationaux (situation des emplois, PPCR, rémunérations ...) qui ne peuvent avoir de réponse locale,
- sur les autres points (baromètre social, rapport d'activité, conditions de vie au travail...) le directeur a précisé qu'il serait répondu aux questions posées au fur et à mesure des débats.

2) Bilan de la formation professionnelle 2015 et plan local de formation 2016 :

La moyenne est de 6.8 jours de formation en 2015 pour l'ensemble des agents. La formation a constitué un volet important de l'activité 2015 de la DCF OUEST avec notamment la poursuite du parcours de fiscalité internationale et le début de la formation des agents de la Brigade patrimoniale, ainsi que la formation ALTO perfectionnement et la mise en place de la formation obligatoire sur la gestion des relations conflictuelles.

La direction a souligné la difficulté pour elle de recruter de nouveaux formateurs ainsi que la nécessité d'une formation importante à réaliser pour les agents changeant de filière.

L'accent a aussi été mis sur l'importance du tutorat des nouveaux agents (suite aux mutations ou promotions ou changements de filière). L'ensemble des représentants du personnel a insisté sur la nécessaire reconnaissance qui doit être apportée en retour aux collègues chargés du tutorat (évaluation, objectifs...) Sur ce point, la Direction a bien admis le besoin de voir la charge de travail des tuteurs diminuée. Mais refusant de voir l'objectif des brigades diminuer, cela veut dire que l'éventuelle prise en compte du tutorat en termes de charges de travail serait répartie sur les autres collègues.... La CGT refuse catégoriquement cette position.

La CGT est également intervenue sur les formations Flash, dont on peut douter qu'elles soient d'une portée significative.

Enfin, nous nous sommes également exprimés sur le peu d'appétence que semblent montrer les agents pour les concours internes. Sur ce point comme sur

d'autres, les perspectives semblent tellement bouchées que le découragement s'installe.

3) Rapport d'activité de l'année 2015 :

Situation des effectifs : au niveau des effectifs au 01/09/2015 on note que 215 inspecteurs sont affectés (dont 169 vérificateurs) pour 26 contrôleurs (14 dans les brigades) et 18 agents (11 dans les brigades) ainsi que 36 cadres A+. L'âge moyen des agents est de 49 ans.

Parmi les difficultés rencontrées en 2015 figure l'absence de médecins de prévention dans certains départements et la difficulté d'assurer les visites médicales annuelles pour les agents concernés. La CGT a également pointé les reports de charges de travail liés au non remplacement des collègues, notamment B et C, partis en retraite.

- Les expérimentations en cours à la DCF OUEST :

La Brigade Patrimoniale à RENNES, Rialto Memo (BV 12 et 15) et ACL SOLUTIONS (BV 11). La CGT appelle l'ensemble des agents concernés à faire remonter les aspects positifs et négatifs de ces expériences afin d'en tirer un bilan et de formuler des propositions d'amélioration, et si besoin d'abandon de ces expérimentations.

. Climat Fiscal à la DCF OUEST :

Le nombre d'incidents en hausse en 2015 (13 incidents au lieu de 5 en 2014) fait partie des éléments qui interpellent aussi bien les représentants du personnel que la Direction

Il a été rappelé que les agents victimes d'une agression doivent prévenir la direction rapidement et remplir les deux fiches de signalement, l'une anonyme qui a vocation à être transmise au CHSCT du département concerné et l'autre qui est transmise aux Services Centraux.

La direction s'est engagée à communiquer à ce sujet sur le site de la DCF OUEST 2 fois par an.

4) Les moyens budgétaires :

Le plus gros poste est de 305 000 € pour les frais de déplacements et de missions dont les frais de repas représentant 80 000 €. L'utilisation des 14 véhicules de service de la DCF OUEST a permis d'économiser 59 000 €. Une assurance des véhicules aux tiers a été mise en place à compter du 1^{er} avril pour 170 € par véhicule ainsi qu'une assistance dépannage. Les élus CGT ont souligné que les véhicules hybrides (type YARIS boîte automatique) étaient pratiques pour

rouler en ville mais peu adaptés pour les agents effectuant des longs trajets.

Sans remettre en cause la qualité du travail des collègues en charge de la mission budgétaire, la CGT a également évoqué le changement imposé de mode de comptabilisation du budget. En effet, ce changement ne permet plus, à la Direction locale, d'avoir une vision claire de ses marges de manœuvres (ces marges résultant de la différence entre les dotations obtenues et les dépenses contraintes) et donc pour nous agents, la possibilité d'influer sur telle ou telle dépense. La Direction a reconnu n'être au courant de ces marges de manœuvres qu'en fin d'exercice budgétaire, certains compléments aux dotations n'étant communiqués qu'en octobre, voire novembre.

5) Tableau de Bord de Veille Sociale (TVBS) et mission Conditions Vie au travail (CVT) :

Nous avons évoqué le problème récurrent de l'absence de fiches 3909 disponibles dans les brigades pour lancer les dossiers régulièrement et le fait qu'il n'appartenait pas aux services de vérification de se substituer aux services de programmation alors même que la fraude fiscale est plus que jamais d'actualité !!!

Le cadencement est un vrai problème que la Direction reconnaît en partie. Mais pour y remédier, il faudrait procéder à nombre de créations de poste, ce que le directeur juge non possible au vu de l'état des finances de l'Etat. La CGT est intervenue pour rappeler que non seulement le travail n'était pas une charge mais une richesse, mais qu'au cas particulier, alors que la Direction affiche une médiane par affaire à plus de 50 000 €, embaucher des agents serait un investissement particulièrement rentable pour l'Etat.

Nous avons aussi indiqué qu'il paraissait judicieux que la mission CVT s'intéresse à la situation inquiétante des agents qui sont amenés à annuler leurs demandes de stages ou qui ne déposent pas d'état de frais régulièrement sur chorus FDD .

Concernant l'harmonisation des objectifs dans les brigades qui sont différents actuellement entre la DCF Ouest (13 affaires par agent) et la DCF Centre (12 affaires par agent), le directeur nous a dit qu'une réflexion était en cours et qu'à la DCF OUEST en 2016 l'objectif n'était pas de 13 mais de 12,5

affaires seulement !!! Nous prenons bonne note de cette information. Mais ce n'est qu'un début qui mérite d'être poursuivi!

Nous nous interrogeons également sur la perte de 23 jours de congés par les collègues et le fait que 40 jours aient été rachetés dans le cadre des CET.

6) Baromètre social : 2^{ème} vague de juin 2015 :

Parmi les points négatifs qui ressortent du baromètre IPSOS de 2015, nous avons souligné le découragement ressenti par les agents de la DCF OUEST du fait de la dégradation de leurs conditions de travail et de l'augmentation des tâches matérielles au détriment des réelles tâches de contrôle. (rédactions des AAI , application Chorus FDD ...)

Au sujet de nos interrogations concernant l'attente de reconnaissance par les agents et la perception du rôle de l'encadrement direct par les agents de la DCF OUEST, la direction a reconnu l'existence de difficultés réelles qui ressortaient déjà en 2014 lors de l'examen en CTL du baromètre social de décembre 2013 (1^{ère} vague IPSOS). La direction nous a précisé être à la recherche de solutions pour améliorer la situation des agents au travers notamment d'une plus grande transparence sur les objectifs.

Sur les relations avec l'encadrement (aussi bien des agents envers leur chef d'équipe, que des IP envers la Direction), la CGT a particulièrement insisté sur la dégradation constatée à la DCF Ouest, alors qu'au niveau de la DGFIP il semble y avoir une amélioration. Certes les scores à la DCF OUEST sont moins « pires », mais peut-on s'en contenter ? La réponse semble être « OUI ». Il ne s'agirait donc plus d'être bon, mais seulement moins mauvais...

4) Questions diverses :

La demande de conventionnement présentée par les agents du site de RENNES Solférino auprès du restaurant d'entreprise de GROUPAMA a été refusée par la Délégation à l'Action Sociale.

La délégation CGT FINANCES PUBLIQUES était composée de Michel Magrez et de Jérôme Desbrousses

Ce compte rendu vous a intéressé ? La Charte informatique ne nous permet pas de le diffuser par mel sans votre accord. Pour recevoir nos prochaines informations par mel contactez nous à l'adresse suivante :

cgt.dircofi-ouest@dgfip.finances.gouv.fr