

VENT d'OUEST

Mai 2017

Spécial Compte Rendu de CTL



Le 27 avril 2017 se tenait un Comité Technique Local consacré à une dégradation du règlement intérieur des instances paritaires et au bilan de l'année 2016.

Compte Rendu des Débats

L'ordre du jour intense de ce CTL qui comportait différents points (formation professionnelle, rapport annuel d'activité, bilan DUERP/PAP) s'est déroulé sur la journée de 9h30 à 16h30.

La réunion a débuté par la remise au directeur d'une motion intersyndicale SOLIDAIRES / CFDT / CGT exprimant le refus par les organisations syndicales DIRCOFI OUEST de la modification unilatérale du règlement intérieur décidée arbitrairement par la DGFIP et la DIRCOFI OUEST. Cette modification en cours de mandat 2014/2018 qui concerne les autorisations d'absence et le remboursement des frais de déplacements des suppléants constitue une mesure injuste, déloyale et finalement assez symptomatique du manque de respect du dialogue social au sein de la DGFIP. Le directeur a pris note du vote unanime négatif des représentants des personnels sur la décision de modification unilatérale du règlement intérieur.

La CGT a remarqué que ce nouveau dispositif ne permettrait plus de bénéficier de temps pour préparer les réunions et de temps pour rendre compte aux agents et qu'il nous faudrait donc choisir. Par conséquent afin de continuer à assurer au mieux la défense des agents, la CGT demande une évolution de l'application AGORA permettant de poser des ¼ de journées, le Directeur a refusé de transmettre cette demande estimant que l'évolution du règlement intérieur constitue **un retour au droit commun**.

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

- sur le baromètre social, ce sujet sera abordé lors du prochain CTL au mois de juin
- sur les conditions de vie au travail, le climat social à la DIRCOFI OUEST et le suivi médical, le directeur a précisé qu'il serait répondu aux questions posées au fur et à mesure des débats.

Bilan de la formation professionnelle 2016 et plan local de formation 2017: La formation a constitué un volet important de l'activité 2016 de la DCF OUEST avec notamment la poursuite du parcours de fiscalité internationale, la formation ALTO perfectionnement et la poursuite de la formation obligatoire sur la gestion des relations conflictuelles. Parmi les nouveautés 2016, figurent un stage sur le monde du cheval et un stage fiscalité internationale en matière de recherche destinée aux chefs de brigade et aux BCR.

La Direction a souligné la nécessité pour elle de recruter de nouveaux formateurs ainsi que la nécessité pour les agents d'être présents lorsqu'ils s'inscrivent à une formation.

En 2017, seront mise en place une action de formation obligatoire d'une journée sur les pénalités ainsi qu'une sensibilisation des vérificateurs aux enjeux du recouvrement.

La CGT souligne, *une fois n'est pas coutume*, comme positif l'augmentation du nombre moyen de jours de formation par agent. Cependant la Direction ne semble pas partager ce point de vue positif... En effet, selon la Direction, cette augmentation serait due en grande partie à l'arrivée d'agents issus de la filière GP, et non pas à une volonté de l'ensemble des agents de participer plus activement aux formations proposées. Pour

notre part, nous tenons à rappeler que c'est l'Administration qui a choisi de fusionner les deux réseaux et que **le droit commun en matière de mutation**, c'est encore l'ancienneté.

Rapport d'activité de l'année 2016 :

Situation des effectifs: au niveau des effectifs disponibles au 01/09/2016, on note que 232 agents de catégorie A sont affectés (dont 153 en Brigades) pour 22 agents de catégorie B (12 dans les brigades) et 15 agents de catégorie C (8 dans les brigades). La DIRCOFI OUEST compte 39 cadres A +. L'âge moyen des agents est de 49 ans.

La CGT a fait remarquer que lors du dernier CTL emploi, la direction estimait qu'il y avait un cadre de trop sur Rennes. Or, la lecture du projet de mouvement sur les emplois d'Idiv du 28/04/2017, nous apprend qu'un poste Idiv-est créé sur la résidence au 01/09/2017. La CGT (bien seule) s'étonne du mode d'attribution du "siège". Le Directeur répond qu'il peut choisir qui il veut pour constituer son équipe de commandement. Là, **il n'est plus question de retour au droit commun...**

Suite aux interpellations des différentes OS, l'Administration précise qu'elle fait tout ce qu'elle peut pour garder au moins un agent de catégorie B ou C par brigade. C'est noté.

Parmi les difficultés rencontrées en 2016 figure l'absence de médecins de prévention dans certains départements (22, 50, 53, 56, 61...) et, par suite, la difficulté d'assurer les visites médicales annuelles pour les agents concernés. En effet, sur 186 agents relevant des visites annuelles, seuls 76 soit 40% des agents concernés ont bénéficié d'une visite chez le médecin de prévention en 2016.

Climat Fiscal à la DCF OUEST :

Le nombre d'incidents en baisse en 2016 (9 incidents au lieu de 13 en 2015) fait partie des éléments positifs relevés par les représentants du personnel. Néanmoins, sur les 9 incidents relevés seuls 4 ont fait l'objet d'une communication aux CHSCT locaux suite à la rédaction par l'agent d'une fiche de signalement. La direction a proposé qu'en cas de refus de l'agent de remplir la fiche de signalement destinée au CHSCT, il lui soit

désormais proposé que la direction puisse remplir une fiche anonymisée à sa place mais seulement bien sûr si l'agent l'accepte.

Cette proposition nous convient.

le DUERP /PAP 2016 et le PAP (Programme d'Action de Prévention) 2017:

La présentation du DUERP/ PAP 2016 a donné lieu à un vote favorable dans 8 départements et à un vote d'abstention dans 3 départements de l'inter-région (la présentation n'a pas pu être faite dans le Calvados).

Suite au Groupe de Travail (GT) DUERP mis en place par la DIRCOFI OUEST et notamment le GT sur les RPS (Risques Psycho Sociaux) qui représentent 32% des risques retenus en 2016 (33 risques identifiés sur un total de 104) des préconisations ont été faites concernant les RPS.

Concernant la possibilité d'anticiper le travail du vérificateur et face au manque chronique de fiches de proposition de contrôle 3909 disponibles, un comité de programmation a été mis en place avec la création d'un silo de secours mutualisé entre les brigades: désormais, une fiche 3909 non exploitée par une brigade basculera dans le silo de secours au bout de 9 mois.

Une cellule d'aide temporaire à la programmation a aussi été créée le 01/02/2017. Celle-ci est destinée à combler le manque de fiches 3909 estimé à 100 au début de l'année 2017, 33 fiches ont été établies à ce jour par cette cellule dont l'activité va s'arrêter d'ici fin juin, ce qui, selon la CGT, reste bien insuffisant pour résoudre les difficultés rencontrées par les vérificateurs de la DIRCOFI OUEST.

Par ailleurs, la mission MRV (Mission Requête et Valorisation) a pour objectif de produire 10% des fiches nécessaires au niveau national soit environ 5 000 fiches sur 50 000 contrôles à réaliser.

La programmation reste donc un problème majeur au sein de la DIRCOFI OUEST actuelle, problème qui risque encore de se compliquer avec l'arrivée des 7 brigades de vérification de l'ex DIRCOFI CENTRE à compter du 01/09/2017 !!!

Toujours sur la programmation, la CGT rappelle qu'après avoir fait évoluer, par l'intermédiaire de sénateurs, l'article 1500 du CGI en 2015, elle a porté une autre proposition (Taxe sur les Salaires) d'évolution à Mme GABET, Chef du Service du Contrôle Fiscal (S.C.F.), lors de sa visite à Rennes en mars dernier. Cette démarche de la CGT correspond au profond attachement des agents aux valeurs et au sens de leurs missions.

Notre Analyse

Ce CTL s'est déroulé entre les deux tours d'une élection présidentielle marquée par l'accession au 2^{ème} tour, une nouvelle fois, du Front National. A ce jour, nous ignorons qui sera élu. Mais une question mérite d'être posée : qu'est-ce qui provoque un tel vote?

Pour la CGT, ce CTL est un symbole de plus d'une politique responsable de cette colère : avec la loi El Khomri, la règle de base (ici pour le règlement intérieur) devient l'objectif indépassable et dès que la règle gêne, on adopte des dispositions particulières plus flexibles en faveur des « patrons » (ici sur les mutations des emplois de commandement, des postes d'IP de brigade lors du GT national de septembre 2016, du maintien sur poste des Vérificateurs, lors du même GT ...).

Quel que soit le nouveau gouvernement, la CGT fera tout son possible pour promouvoir des règles protectrices des salariés, pour défendre une Sécurité Sociale universelle, pour expliquer que, s'il y a des intérêts divergents entre les membres de la Société, ce n'est pas sur le clivage Public/Privé, Chômeur/Travailleur, ou bien Français

Les résultats financiers de l'année 2016 s'élèvent à 200,8 millions d'euros. Les dépenses de personnel sont de 23 millions d'euros auxquels il convient d'ajouter un peu plus d'1 million d'euros de frais de fonctionnement. Il s'agit là d'une marge qui ferait rougir de plaisir toutes les entreprises privées. !

/Immigré, qu'il faut se situer, mais bien entre les 0,01% d'ultra-riches et le reste de la Population.

Par ailleurs, la discussion sur les évolutions législatives a montré qu'il n'existe aucune structure au sein de la DGFIP permettant de faire remonter les propositions des agents sur des évolutions législatives en faveur de la suppression de l'optimisation et de la fraude fiscale. Cela semble pourtant facile, pour l'Administration d'organiser ses « *mesures de simplification* ». **A chacun ses priorités**: pour la CGT, c'est avant tout la lutte contre l'optimisation et la fraude fiscale qui coûte 80 milliards d'euros par an aux salariés, retraités, étudiants, privés d'emplois, aux familles et à l'éducation nationale, à la santé publique, etc...

Enfin les résultats financiers de la Direction montrent très clairement que **NON**, nous ne sommes pas une charge mais bien un atout pour le budget général. Arrêtons de supprimer nos emplois et créons les conditions d'un grand service public fiscal juste et efficace.

La délégation CGT était composée de Michel MAGREZ et Jérôme DESBROUSSES.

Pour toute précision complémentaire n'hésitez pas à les contacter.

Lors du prochain CTL, la CGT comme à son habitude portera en points divers tous les problèmes quotidiens rencontrés par les agents. Dès maintenant, faites nous remonter vos « coups de gueule », vos difficultés, vos interrogations

:

DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Monsieur le Président,

Ce CTL a pour ordre du jour notamment :

- l'adoption du nouveau règlement intérieur de la DIRCOFI OUEST
- le bilan de la formation professionnelle 2016 et le plan local de formation 2017
- le rapport annuel d'activité 2016
- le bilan DUERP/ PAP 2016 et le PAP (Programme d'Action de prévention) 2017

Les documents présentés aux organisations syndicales sont assez denses et nous ne ferons dans cette déclaration liminaire que quelques observations sur des points qui nous semblent préoccupants .

La présentation des résultats de la 3^{ème} enquête du baromètre social de la DGFIP effectuée en décembre 2016 vient d'être faite sur ULYSSE le 14 avril dernier et concerne 44% des agents DGFIP ayant répondu soit 46 600 agents sur 105 800 agents . Les résultats laissent apparaître en page 9 une baisse des avis positifs concernant le climat social au sein de la DGFIP (20% contre 26% en décembre 2015) ainsi que concernant l'évolution de la DGFIP (20% contre 25% en décembre 2015) .

De même en page 13 , le rythme de changement au sein de la DGFIP est perçu comme trop rapide pour 48% des agents contre 41% en 2015 .

Page 15 , la quantité de stress lié au travail est notée de 8 à 10 pour 37% des agents et même 44% des agents qui sont en contact avec les usagers ainsi que pour les agents de catégorie A+ .

Au final en page 18, s'agissant des perspectives d'avenir au sein de la DGFIP seuls 28% des agents sont optimistes contre 34% en 2015 .

Par ailleurs, les 3 chantiers prioritaires pour les agents sont la rémunération, les conditions de travail et les méthodes de travail .

Pour faire le lien avec le climat social au sein de la DIRCOFI OUEST , les représentants CGT FINANCES PUBLIQUES constatent avec satisfaction une baisse du nombre des incidents survenus en 2016 soit 9 incidents contre 13 l'année précédente. Mais sur ces 9 incidents seulement 4 ont fait l'objet d'une communication auprès des CHSCT et 7 ont fait l'objet d'un signalement au bureau RH2B . Pouvez-vous nous expliquer ce qui fait que seules 4 fiches de signalement aient fait l'objet d'une remontée aux CHSCT et pas les autres ?

En ce qui concerne le soutien aux agents mis en cause par les contribuables vérifiés lors des contrôles sur place , 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.

Au niveau du suivi médical à la DIRCOFI OUEST, sur 186 agents relevant des visites annuelles 76 d'entre eux soit seulement 40% des agents ont bénéficié d'une visite chez le médecin de prévention en 2016 , ceci est très largement insuffisant car vous savez bien que la tâche de contrôle est particulièrement difficile à exercer et souvent source d'anxiété chez les vérificateurs .

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