



## **Compte-rendu du CTL du 06 octobre 2022**

Début du CTL à 9h30.

Le CTL se déroule en présence des représentants de la Direction et des élus des deux organisations syndicales (4 élus Solidaires et 2 élus CGT Finances Publiques).

La séance de ce dernier CTL se déroule avec un quorum atteint.

Les secrétaires de chacune de ces OS lisent les déclarations liminaires (cf DL de notre section jointe).

Le Directeur remercie les représentants du personnel et indique que ces DL seront transmises à l'administration centrale à l'appui du PV du CTL qui sera établi ultérieurement.

Il indique qu'il s'abstient de commenter les points qui relèvent des enjeux nationaux (*points figurant sur notre DL*).

Il répond sur le sujet du «remueménages» qui a été évoqué dans la DL de SFP (grand «fourre-tout») et indique que la DG a fait remonter les conclusions des différents services interrogés, même si les informations notées sont contradictoires. Cela présente le mérite de la transparence et de ne pas éluder les sujets abordés, objectifs de la DG.

### **POINT 1- PV DU CTL DU 20 MAI 2022 :**

Les deux OS n'ont pas eu d'observations sur la rédaction du PV.

M. BIGNON rectifie l'erreur sur le recrutement des JAPAS : il fallait lire «Montpellier» au lieu de «Nîmes».

*M. BIGNON répond que non mais qu'il a souhaité recruter un nombre limité à un ou deux JAPAS en privilégiant les sites de Toulouse et de Nîmes où sont installés plusieurs brigades, ce qui permet au regard des vacances, d'intercaler dans le mouvement le recrutement de JAPAS ayant le profil et la motivation pour le contrôle fiscal.*

Nous avons tenu toutefois à remercier la collègue de la Division 1 chargée du secrétariat pour la qualité de son travail tout le long des derniers CTL. En effet, elle a su retranscrire dans les différents PV présentés le contenu de nos propos lors de nos échanges avec la Direction. Nous avons rappelé qu'il s'agit d'un exercice complexe qu'elle a su remplir avec précision.

### **POINT 2 – MISE EN PLACE DES RÉFÉRENTS FRAUDES (RF) :**

Le Directeur a indiqué renoncer à la mise en place d'une Brigade «fraude», qui existe dans d'autres DCF. Il ajoute que les agents n'étaient pas favorables à ce type de brigade.

Il a donc souhaité la désignation d'un référent fraude dans chacune des brigades de vérification (hors BPAT).

Les sujets ciblés seront :

- les contribuables défaillants,
- les sociétés non déclarées,
- les activités occultes,
- les sociétés avec des gérants de paille
- flagrance fiscale

Les procédures engagées demandent des compétences particulières (mise en œuvre de procédures d'office, opposition à C.F., absence de comptabilité, dossiers en lien avec l'autorité judiciaire nécessitant des droits de communication...).

Pour répondre à nos questions, le Directeur a confirmé que les RF n'ont pas vocation à assumer le contrôle de tous les dossiers à caractère frauduleux de leur brigade, ni à intervenir pour d'autres Brigades, ni à se déplacer en appui avec des agents de leur propre brigade (sauf cas exceptionnel).

Ces RF seront en lien avec l'IDIV expert-fraude de la DCF S-P qui animera pour eux une formation au 1<sup>o</sup> trimestre 2023 (durée 2 jours), assisté d'un chef de Brigade. Les formations porteront certainement sur les sujets suivants : enquête judiciaire, activité occulte illicite, paiement espèces, flagrance fiscale. Les BIV 1 et 10 seront invitées à participer à cette formation qui serait organisée en visioconférence.

La démarche est de mutualiser les connaissances, les procédures à mettre en application et permettre ainsi aux RF d'apporter un appui technique aux agents de leurs Brigades qui auront à engager des contrôles avec des sujets frauduleux.

D'autres échanges se feront également par visioconférence entre les RF et l'IDIV expert-fraude, en complément de cette formation qui se déroulera sur 2 sites (Toulouse et Montpellier).

Le Directeur est aussi favorable à ce que les RF puissent participer aux ateliers ASEP afin de pouvoir échanger avec d'autres agents sur leurs missions.

Nous avons interpellé le Directeur sur la mise en place de ces RF qui s'est effectuée sans une communication et une information suffisantes.

En effet, les présentations faites aux différents agents ont été effectuées sans que la fiche présentée lors du CTL soit communiquée aux agents concernés. Ainsi, ce défaut de communication est souligné par nos représentants car il est indispensable que les «candidats» aient une parfaite et complète connaissance des missions qui leur sont confiées.

La Direction a répondu en indiquant avoir sollicité les différents chefs de service afin qu'ils recensent les agents ayant une appétence sur ces sujets frauduleux et qui sont volontaires pour être RF. Ce seront les «sachants» de leur brigade et un relais de l'IDIV expert-fraude ; ils n'auront pas vocation à engager les contrôles de tous les dossiers frauduleux de leur Brigade mais pourront se les attribuer.

Les référents volontaires ont été identifiés, toutefois nous avons fait remarquer que la liste des RF, annoncée dans la note, n'a pas été transmise aux OS.

A la demande des OS, un référent fraude pourrait être prévu à la BEP mais pas parmi les rédacteurs du contentieux ni du contrôle fiscal

La Direction a indiqué ensuite que l'IDIV expert-fraude sera chargé de rédiger en janvier 2023 un rapport sur les dossiers répressifs, sur les dossiers exemplaires à mutualiser et sur la mise en ligne régulièrement des fiches Info Flash d'alerte sur des sujets frauduleux. Les RF sont presque exclusivement des vérificateurs sauf pour les 2 BIV de Nîmes où ce sont les chefs de Brigade.

Nous avons par ailleurs questionné la Direction sur l'éventuelle mise en place de «référénts ESFP».

La Direction n'envisage pas de mettre en place ces référénts tout en soulignant qu'il conviendra d'identifier les agents qui ont une compétence spécifique sur ces procédures. Il a été évoqué par le directeur la possibilité de faire remonter les difficultés et problématiques ESFP sous forme de visioconférences organisées une à deux fois par an.

Nous avons échangé ensuite avec le Directeur sur la qualification de procédures d'ESFP «simples» qu'il utilise, sur laquelle nous sommes en désaccord. Nous avons indiqué que ce sont des procédures souvent longues, complexes, qui nécessitent une surveillance des délais très rigoureuse (prolongation en cas d'AAI avec information du redevable dans des délais contraints, droits de communication multiples,...).

### **POINT 3 – OBSERVATOIRE INTERNE :**

Nous avons échangé avec la Direction sur cette enquête réalisée en janvier et février 2022 auprès des agents du Ministère des Finances.

Le taux de participation au niveau national est de l'ordre de 38 ,4 % et de 62 % au niveau de notre DCF.

Ce taux est particulièrement élevé (en hausse de 5%) et traduit à notre sens une volonté affirmée des agents de notre Direction de se prononcer sur l'environnement de la DGFIP et les missions menées par chacun.

Nous avons souligné auprès de la Direction que ces enquêtes traduisent au fil des années les mêmes sentiments de charges de travail en augmentation, de situations de stress pour les agents de tous les services, de méthodes de travail trop chronophages, d'évolutions trop rapides de notre environnement qui nécessite urgemment de faire une pause. Nous avons souhaité connaître (sans réponse!) de la part du Directeur son ressenti concernant ces résultats édifiants.

Exemples en illustration :

- 70 % des agents de la DCF S-P considèrent que leur Direction n'évolue pas dans le bon sens
- 54 % que les changements ont trop rapides,
- 76 % des agents de notre DCF ne sont pas optimistes sur leur propre avenir au sein de leur Direction
- 55 % des agents indiquent que leur motivation dans leur travail diminue
- 54 % considèrent qu'ils ne sont pas informés des réformes et projets
- 84 % qu'ils ne sont pas acteurs des changements au sein de leur Direction
- 53 % des agents considèrent que leur charge de travail a augmenté et 59 % n'en sont pas satisfaits

Pour autant nous avons souligné que les agents, malgré cet environnement qui se dégrade, gardent une implication professionnelle forte et une fierté de travailler pour leur Direction (61 % d'avis positifs).

Le Directeur a indiqué relever que peu d'agents de la DCF S-P postulent pour une promotion interne. Il analyse cela par une moyenne d'âge un peu élevée et le souhait supposé de ne pas devoir affronter pour un agent concerné une mutation géographique avec changement de fonctions.

Nous avons répondu que les possibilités de promotion sont restreintes et que pour un agent A qui exerce, depuis plusieurs dizaines d'années parfois ; le métier du contrôle fiscal, il lui est compliqué de trouver un poste d'IDIV en rapport avec son expérience professionnelle forte dans son domaine. Nous avons cité les exemples de risque d'être affecté comme adjoints en SIP ou SIE, les postes de Chefs de Brigades en tant qu'IDIV étant rares.).

Le Directeur a indiqué que la création des postes de conseillers aux décideurs locaux ou IDIV experts permettraient une évolution de carrière des cadres A de la DIRCOFI.

Nous avons interpellé également la Direction sur la situation de stress très présente dans le ressenti des agents, qui se retrouve dans le sondage avec un élément fort représenté par une charge de travail trop élevée (49 % de l'origine du stress).

Nous avons ainsi évoqué le cas des fiches de cotation BPAT que les vérificateurs doivent servir au regard du dossier du dirigeant de la société vérifiée afin de déterminer si les éléments codifiés au regard de ses revenus, de situation patrimoniale permet un examen de son dossier par la BPAT (cotation > 10).

Nous avons signifié notre désaccord avec la Direction sur cette attribution aux vérificateurs dont les missions se multiplient (*Rialto Mémo à servir, garantie fiscale, application Cfir peu fiable, cadencement impacté par la situation sanitaire et la complexité des dossiers...*).

Nous avons précisé, en effet, que les services de programmation ont pu dans le cadre de la rédaction de fiche 3909 de chaque société, examiner en parallèle le dossier du dirigeant et de son patrimoine à travers la consultation des applications dont ils ont la disposition (consultation du compte fiscal des particuliers, Iliad, Patrimoine, Liens Associés, Ficovie, Sirius Part...).

Notre démarche n'est pas de charger le service de programmation au détriment des agents vérificateurs, mais de permettre à celui-ci de valoriser ses missions ayant déjà fait l'examen, en amont, du dossier du dirigeant.

Le Directeur a maintenu sa position de confier aux agents vérificateurs cette mission supplémentaire au motif que cela permettra à ceux qui sont intéressés de pouvoir s'attribuer le contrôle du dossier du dirigeant (cotation < 10), de le communiquer au service de la BPAT ou le conserver (cotation > 10). Le Directeur a souligné en effet que ce service est en demande de ce type de contrôle en complément des axes que ses agents contrôlent (listes DM particulier, comptes à l'étranger,...).

Cette grille BPAT, expérimentale, s'inspire de celles existant déjà en DIRCOFI IDF et DIRCOFI EST et a été mise en place pour palier le faible taux de transmission des dossiers par les brigades, via la fiche de signalement, et non celui du manque de fiches de programmation.

#### **POINT 4 – TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE (TBVS) :**

La Direction a abordé le sujet des différents niveaux de signalements existant lors de situations conflictuelles rencontrées par les agents dans l'exercice de leurs missions. *(il convient d'apporter la précision qu'en juillet dernier un agent d'une Brigade de Montpellier a fait l'objet d'une agression verbale au bureau par un redevable lors d'une convocation lors d'un ESFP).*

Trois niveaux de signalements existent en fonction de la gravité des situations rencontrées (propos déplacés, menaces verbales ou physiques, situations plus sévères : tentative de corruption, concussion,...).

Le Directeur a invité tous les agents à se rapprocher de leur chef de service lorsqu'une situation similaire est rencontrée et surtout de ne pas les négliger. Son adjointe a fait référence à la circulaire du 08/04/2013 qui recense les 3 degrés de gravité des signalements et le circuit de transmission des fiches RPS aux différents acteurs de chaque service, dont la Centrale.

Nous avons également abordé la situation des AFIPA de notre DCF.

La Direction a confirmé qu'ils sont au nombre de 5 grâce au fait que la DG a accepté qu'un cinquième AFIPA soit affecté à notre DCF.

Nos collègues de Solidaires Finances Publiques se sont étonnés que les coordonnées téléphoniques sur ANAIS d'une AFIPA ayant dû quitter notre DCF très récemment, affectée désormais dans le département de la LOIRE, soient celles de son ancien poste dans notre DCF !

La Direction a indiqué ne pas vouloir aborder ce cas personnel lors du CTL mais explique cette situation car l'agente concernée n'a pas effectué la mise à jour nécessaire de ses coordonnées dans Sirhius.

Poursuivant sur ce sujet, nous avons interpellé la Direction sur le fait que figure sur le site de la DCF S-P en rubrique **les missions/contrôle fiscal/contacts/CF Opérations coordonnées** l'identité de cette AFIPA alors qu'elle ne fait plus partie de notre DCF S-P !.

Nous avons demandé à ce que la Direction effectue une mise à jour.

La Direction a confirmé que cette mise à jour sera faite très prochainement *(mise à jour pas faite au jour de la rédaction de ce compte-rendu... Visible sur <http://dircofi31.intranet.dgfip/missions/controlefiscal/accueil/ctrlfiscal/presentationcf.htm> ).*

*L'adjointe du directeur a précisé que la mise à jour de l'intranet n'était pas une tâche très facile et ce d'autant plus que la direction est contrainte par une arborescence d'Ulysse qui laisse peu de marges de manœuvre.*

*Une discussion sur la lisibilité des notes DIRCOFI et leur communication aux agents a également été engagée, illustrée notamment par celle relative à la réorganisation géographique de Toulouse entre les 5 brigades, passée inaperçue en l'absence de transmission par les chefs de brigade. Nous nous sommes étonnés que, sur ce sujet également, l'information n'ait pas été communiquée aux agents des services concernés.*

Concernant le sujet de poste de chef de Brigade, le Directeur a indiqué qu'il souhaite que ce poste soit occupé par un IP. Dans le cas de RODEZ, malgré la parution de la fiche de poste, il n'a pu être attribué à un agent de ce grade ; un IDIV l'occupe actuellement mais le Directeur a indiqué souhaiter que la réversibilité puisse s'effectuer lorsque ce poste sera à nouveau vacant afin qu'un IP y soit à nouveau affecté.

S'agissant de la 11ème brigade de Montpellier, actuellement en intérim, il a été précisé qu'un IP devait arriver en janvier 2023 pour occuper le poste.

### **POINT 5 – BILAN SUR LE TELETRAVAIL (TLT):**

La Direction a présenté le bilan du télétravail sur l'année 2021 en précisant qu'aucun agent ne s'est vu refuser la possibilité d'être en télé-travail ; de même, aucun agent n'y a renoncé après l'avoir pratiqué.

Le Directeur a indiqué que ce TLT se pratique sur 1 ou 2 jours sur accord du chef de service. Un troisième jour supplémentaire de TLT se fait uniquement sur accord du Directeur.

Nous avons interpellé le Directeur sur le sujet du TLT qui s'applique également aux agents nomades, vérificateurs à la Dircofi (cf. la foire aux questions mise à jour du 28 juin 2022 en ligne sur Ulysse : <http://ulysses.dgfip/metier/teletravail>).

#### **Extrait pour information en sa page 5/11 :**

##### **«Un agent nomade, peut-il télétravailler ?**

*Oui, un cadre dit nomade (vérificateur, huissier, géomètre du cadastre, conseiller aux décideurs locaux...) peut, avec l'accord de son chef de service, bénéficier du dispositif du télétravail ponctuel dit des « jours flottants » pour la partie de son activité exercée à domicile. Il perçoit ainsi l'allocation forfaitaire correspondante. En revanche, le télétravail ne peut en aucun cas porter sur la partie de son activité exercée sur le lieu de contrôle, d'intervention ou de conseil. L'adhésion au dispositif de télétravail implique le respect de toutes les obligations formalisées dans SIRHIUS : respect des horaires, déclaration du lieu de télétravail et dépôt puis validation des jours de télétravail».*

Nous avons encore relevé le manque de communication de la Direction qui s'est abstenue sur ce sujet également de communiquer et de porter à la connaissance de l'ensemble de ses agents concernés cette information afin qu'ils puissent éventuellement solliciter le TLT (exemple mise en ligne sur le site de la DCF).

La Direction s'est justifiée en indiquant avoir donné l'information nécessaire aux chefs de Brigade à répondre aux interrogations des agents. La communication sur ce point sera faite aux agents vérificateurs lorsque le dispositif sera clarifié pour les nomades (il ne s'agit que d'une réponse dans la cadre d'une FAQ).

Difficile de poser des questions lorsque l'information de la possibilité d'opter pour le TLT n'est pas donnée aux agents !!

### **POINT 6 – DUERP ET PAP :**

Nous avons abordé les résultats des remontées de chaque service où reviennent des sujets pour lesquels il est délicat de trouver des solutions qui «ramènent le risque à zéro» (exemple pour les déplacements en voiture des vérificateurs).

Nous avons signalé que les risques psycho sociaux prennent de l'ampleur et touchent l'intégralité des services ce qui traduit un malaise au travail grandissant.

Le sujet de visite médicale auprès du médecin du travail a été abordé compte tenu de la faible fréquentation par les agents sédentaires qui devraient s'y rendre tous les 5 ans.

Tous les risques identifiés par les agents ont été remontés dans le DUERP sans qu'il y ait d'amalgame de ces derniers par typologie des situations d'exposition.

Le Directeur a demandé à l'AFIPA de la Division I (RH) que soit vérifié que les achats de matériels ont bien été utilisés (ex. des Trolleys).

S'agissant des besoins en matériels informatiques, un recensement devait être fait dans les jours qui suivaient le CTL. Les commandes d'écrans supplémentaires ont par ailleurs été reçues.

## **QUESTIONS DIVERSES :**

### **- note du 22/09/2022 n° 11/2022 sur la sobriété énergétique :**

Suite à la communication de cette note DIRCOFI et les annonces répétées sur ce sujet dans les médias, nous avons interrogé la Direction sur les éventuelles mesures envisagées sur ce sujet, en particulier d'inciter les agents d'être + de jours en TLT.

Le Directeur a répondu que de telles mesures ne sont pas envisagées. Concernant l'utilisation du système de chauffage, il a précisé que pourra être utilisé d'abord la climatisation réversible (qui s'éteint la nuit). Ensuite, le système de chauffage ne pourra permettre de baisser la température pour l'ensemble de l'immeuble de Toulouse, sauf à engager certains travaux au coût très élevé (+ 50 000 € pour l'installation d'un thermostat sur la chaudière).

Aussi, il sera conseillé à chacun d'être raisonnable avec la température à utiliser (baisser le thermostat sur les radiateurs) et de fermer les portes des bureaux afin d'éviter la déperdition de la chaleur.

Nous avons poursuivi sur ce sujet en évoquant les luminaires du 1<sup>er</sup> étage équipés de temporisateurs...mais qui sont défectueux bien qu'ayant alerté la Direction en septembre (CGT) et début octobre (SFP). En effet, malgré l'intervention mi-septembre de techniciens, les luminaires fonctionnent en continu jour et nuit au 1<sup>er</sup> étage...

La Direction est saisie du sujet.«C'est pas Versailles ici», avons-nous dit !!.

Nos collègues de SFP ont interrogé la direction sur les dépenses engagées dans le cadre du **fonds d'amélioration des Conditions de Vie au Travail (CVT)**.

La Direction a indiqué qu'il restait 6 000 € sur près de 22 000 €.

Ainsi, 1 500 € ont été dépensés sur les sorties culturelles (8 services en ont profité). Aussi, étant donné que le budget doit être utilisé pour la fin de l'année, l'accent sera mis afin que cette «activité» soit mise en pratique par de nombreux services.

Une partie du budget restant pourra être affectée aux ateliers de bien-être (sophrologie par exemple) proposés sur d'autres sites que Toulouse ou l'acquisition de mobilier pour l'espace cafétéria du rez-de-chaussée de Toulouse.

Nous avons interrogé la Direction sur le **transfert des taxes douanières** à la DGFIP qui a des conséquences sur nos missions.

La Direction indique que des fiches seront communiquées par la DG et une formation sera programmée. Une présentation sera faite aux chefs de services par un IP de la Direction . Des listes DM sur ces sujets seront adressés ultérieurement à la BEP.

Nos collègues de SFP ont interrogé la direction sur le système de **réservation des véhicules** présents à la Dircofi de Toulouse. Ils ont regretté qu'un système de réservation en ligne ne puisse être accessible aux agents à distance (exemple vérificateur en entreprise qui doivent fixer une date d'intervention sans accès à cette réservation).

La Direction, déjà interpellée sur ce sujet au précédent CTL du 20 mai dernier, réfléchit pour qu'une solution satisfaisante soit trouvée.

**FIN DE CE DERNIER CTL A 17H10**

