

## A l'ordre du jour

de la séance du CTL du 19/09/2022

▶ **Point sur le Tableau de bord de Veille sociale**

▶ **Présentation du DUERP et PAP**

▶ **Point sur le déménagement de Pantin et l'activité des BII**

**L**e lundi 19 septembre 2022 s'est tenu une réunion du Comité Technique local de la DNEF (instance représentative du personnel, composée du Directeur de la DNEF, de ses adjoints et des AFIPA chefs de division, de l'assistante de prévention et des organisations syndicales de la DNEF : CGT DNEF et SOLIDAIRES DNEF, la CFDT bien qu'ayant un élu n'a jamais siégé pendant les 4 années de mandat).

Une séance du Comité Technique Local débute toujours par une déclaration liminaire des élus siégeant au CTL (la notre est en ligne sur notre site). Dans le cadre de notre déclaration liminaire nous avons abordé la question actuelle du pouvoir d'achat.

**Le directeur de la DNEF n'a pas souhaité répondre aux sujets nationaux, notamment sur la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires, pire des membres de la parité administrative (AFIP et AFIPA de la DNEF) ont même esquissé un sourire... Les difficultés quotidiennes des agents peuvent donc être source d'amusement.....**

### Présentation du Tableau de Bord de Veille Sociale

Le TBVS est un dispositif de veille active qui, mis en synergie avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, baromètre social, espaces de dialogue, ...), contribue au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.

A la teneur de la fiche d'analyse du TBVS 2021 transmise par la Direction, Nous avons du rappeler à plusieurs reprises la finalité de ce dispositif à la Direction qui, depuis quelques années, semble l'avoir oubliée.

En effet, alors que certains indicateurs figurant sur le TBVS sont illustrés de pléthore de statistiques, aucune conclusion allant dans le sens d'une prévention des risques sur la santé au travail n'est prise par la Direction. En revanche, à d'autres moments, elle ajoute au TBVS des analyses et des remarques qui n'ont pas lieu d'être, sans, en prime, les accompagner de chiffres démontrant leur propos.

Ainsi, il est conclu par la direction que l'analyse du TBVS fait ressortir les situations individuelles délicates plutôt que les difficultés d'un service. Les situations individuelles mises en exergue par le TBVS ne semblent pas liées aux conditions de travail au sein d'un service .

**Pour la direction, c'est bien simple : Circulez, y a rien a voir ! Quand il y a un probleme, c'est de la seule faute de l'agent – meme quand il chute, il chute tout seul, sans cause extérieure.**

Dans le chapitre consacré aux écretements d'horaires variables, c'est la farandole de la statistique, mais aucune conclusion n'en est tirée.... Par contre le chapitre se conclut sur le controle interne effectué par la Direction en matiere de pointage de la pause méridienne, d'ou en seraient ressorties quelques anomalies.

Cette remarque est récurrente. Pourtant chaque année nous demandons a la Direction de la retirer du TBVS, puisqu'il ne s'agit pas d'un indicateur, et chaque année la Direction en convient, promet de ne plus l'intégrer au TBVS, et oublie sa promesse l'an d'apres... Nouveauté cette année, la Direction a conclu de maniere unilatérale que cette remarque avait toute sa place au TBVS. Puisqu'on vous dit que tout va bien a la DNEF !

Ainsi présenté, l'ensemble du TBVS correspond, en fait, davantage a un compte-rendu d'un controle interne qui n'aurait pour finalité que de cliquer les agents et pointer du doigt ceux qui tricheraient !!!

Constat a été fait par la Direction que les collegues de brigades ne sont pas souvent en maladie et alimentent beaucoup plus leur CET. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'ils ont une certaine latitude de par leur mission. Bref pour la Direction de la DNEF, ce sont des profiteurs !!

De meme, comme on l'a dit supra, pour ceux qui pointent, des anomalies ont été relevées en ce qui concerne la pause méridienne . La direction soupconne ces agents de ne pas pointer le midi car ils prennent plus de 45 minutes pour déjeuner. Brefs ce sont, eux aussi, des profiteurs !

## **Présentation du DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) et du PAP (Plan annuel de prévention)**

Pour la CGT FIP DNEF, les agents expriment dans le DUERP, la réalité de leur quotidien et attendent des réponses concretes. Malheureusement au-dela de ce recensement des difficultés des agents, le plan de prévention qui découle du DUERP, ressert toujours les memes recettes palliatives, entre priorisation des taches, formation pour lutter contre le stress, réunions métiers et impulsion des chefs de services...

**Le DUERP de la DNEF recense 60 risques et pourtant, seuls 27 risques sont présents dans le PAP !**

Ainsi, le PAP est vidé de sa substance. On peut s'interroger sérieusement sur cette méthode ! S'agit-il de minimiser la responsabilité du Directeur ? S'agit d'un mépris sur le sérieux des risques identifiés par les agents ou bien s'agit-

il d'un sentiment non reconnu d'impuissance de la Direction pour résoudre une partie des risques identifiés?

**Il faut rappeler la responsabilité du Directeur de la DNEF qui est chargé de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.**

Ainsi, certains risques identifiés dans le DUERP ne sont pas repris dans le plan annuel de prévention alors que des solutions existent : problème de programmation en BII, problèmes conflictuels dans certains services dont la situation pourrait être résolue par l'intervention de la cellule de médiation interne de la DGFIP, inquiétudes sur l'avenir de nos missions...

**Des lors, le PAP est le reflet d'une implication à minima de la Direction en matière de prévention.**

**Pour cette raison, le PAP de la DNEF a reçu exceptionnellement un avis défavorable à l'unanimité des élus au CHSCT de Seine-Saint Denis.**

## **Bilan de la campagne des entretiens professionnels**

Tous grades confondus, 6 agents ont refusé l'entretien et 15 entretiens n'ont pas été réalisés avec motif.

6 recours hiérarchiques ont été effectués par des cadres A, qui se sont soldés par 1 rejet total, 3 acceptations partielles et 2 satisfactions totales. 1 recours hiérarchique a été effectué par un cadre B, qui s'est soldé par 1 acceptation partielle.

Aucun recours hiérarchique n'a été effectué par les cadres C.

On dénombre également 2 recours d'inspecteurs ont été portés devant la commission administrative paritaire locale.

Pour 2023, une énième réforme de l'évaluation professionnelle verra le jour avec un nouveau système de notation qui prendra la forme d'un bilan de compétence.

## **Sur le déménagement du site de Pantin vers Romainville**

Le projet est piloté par SPIB2C. Le premier projet d'aménagement des bureaux ne correspondait pas aux attentes des Directions du site de Pantin et un deuxième projet va être proposé avec l'aide d'une société de space planning pour tenter de maximiser les espaces.

Le bâtiment sera en forme de H, les 2 immeubles auront 8 étages se rétrécissant dans les étages supérieurs et des passerelles permettront de les relier. Chaque Direction se verra affectée un plateau entier au moins, composé d'un étage de chacun des bâtiments plus les passerelles les reliant.

L'organisation en *flex office* ou en *open office* est écartée pour le moment. La norme serait des bureaux de 4 agents maximum et des bureaux individuels pour les chefs de service.

La question de la place des archives demeure un sujet important quant à l'occupation des espaces.

Originellement placées au niveau des sous-sols, elles devraient être localisées dans les étages, afin de laisser un maximum d'espace au parking qui comportera 98 places pour les 3 Directions, ce qui est clairement sous-dimensionné.

La cantine pourra accueillir 1 500 personnes sur la totalité de la plage horaire affectée à la restauration. Elle sera située au rez-de-chaussée du bâtiment et son espace sera partagé avec un 3<sup>ème</sup> immeuble situé en prolongement de ceux que nous occuperons.

Une réflexion est en cours pour la mutualisation de salles de réunions, de formations et de la bibliothèque avec la DVNI et la DGE.

La section a posé la question des nuisances olfactives liées à la présence de l'incinérateur de la ville de Romainville. A priori, ce point a été étudié par SPIB2C mais sans plus de précision...

Des réunions pour associer les agents seront organisées.

**Pour nous, le déménagement ne doit pas conduire à une régression de nos conditions de travail au bureau au prétexte que les agents peuvent faire le choix du télétravail.**

## Point sur l'activité de fin année des BII

De nombreux collègues de BII ont interpellé la section sur l'accentuation des difficultés dans l'exercice de leurs missions en cette fin d'année. Plusieurs points nous ont été remontés : problème de trouver des OPJ, allongement du délai de visa, difficultés de trouver des dossiers d'initiative, absence de compréhension quant aux motifs pouvant entraîner un refus.

Ces difficultés ne sont pas nouvelles et les OS de la DNEF dénoncent une dégradation des conditions de travail en BII depuis 4 ans.

Pour la Direction de la DNEF, le problème des OPJ est connu et il est en cours de résolution.

Sur l'allongement des délais de visa, la Direction de la DNEF en est consciente. Cet allongement des délais de visa étant lié également à des problèmes ponctuels à la 4/5<sup>ème</sup> consécutifs à un départ à la retraite en cours d'année, un congé maternité et un fort renouvellement des équipes.

Un effet entonnoir est aussi très marqué en BII, puisque la plupart des dossiers remontent à la Direction au même moment (avril, mai et juin).

La Direction assume aussi le fait qu'elle demande beaucoup de compléments d'enquêtes afin de maintenir la qualité des dossiers et d'éviter les contentieux.

La Direction a réaffirmé une nouvelle fois sa position en matière de L16B : il s'agit d'une procédure d'exception qui doit être engagée seulement si aucune autre procédure n'est adaptée pour fiscaliser un dossier.

Concernant les refus, la Direction a indiqué avoir refusé seulement 3 dossiers en 2022 contre 14 l'année précédente.

Enfin, la Direction est toujours surprise des remontées des OS quant aux difficultés dans les BII. En effet, il semble que la Direction ne partage pas le même ressenti lorsqu'elle est présente dans les réunions de brigades ou dans les échanges quotidiens avec les chefs de brigade.

**Pour nous, alors que la fraude fiscale atteint des records années après années, la sélectivité des dossiers de la Direction de la DNEF en matière de L 16 B n'est pas compréhensible.**

Notre section a déjà dénoncé cette posture de la Direction de la DNEF à l'occasion d'un Groupe de Travail sur le Contrôle fiscal avec SJCF et notre Bureau National également à l'occasion d'auditions au Sénat et à l'IGF pour expliquer les raisons d'une baisse du nombre de L16 B.

### **Point sur l'assistant de prévention**

L'assistant de prévention est chargé d'assister et de conseiller le chef de service auprès duquel il est placé dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Cette assistance doit s'exercer dans la démarche d'évaluation des risques et la mise en place d'une politique de prévention des risques.

Sans remettre en cause la qualité et l'implication de l'agent en charge de ce poste actuellement à la DNEF, nous regrettons que l'assistant de prévention à la DNEF ne soit pas une fonction à temps plein comme le prévoit la note de 2012 qui a instauré cette fonction.

Au sein du CHSCT de Seine Saint Denis, certaines Directions telles que la DVNI, la DIRCOFI, la DINR ou le SARH ont décidé de mettre un agent à temps plein sur cette fonction.

Il ressort des échanges que le directeur de la DNEF ne souhaite pas mettre un agent à temps plein sur cette fonction. Encore une fois il montre le peu d'intérêt qu'il accorde aux conditions de vie au travail ....

\*\*\*\*\*

Ce CTL était le dernier de ce mandat de 4 ans. Le CTL tel qu'il existe actuellement va disparaître et les prérogatives de cette instance seront réunies dans le nouveau Comité Social d'Administration (CSA).

Nous tenons à remercier les agents de la 1<sup>ère</sup> division qui ont tenu le secrétariat de cette instance pendant ces 4 années.

**POUR** *renforcer les moyens de lutte  
contre la fraude fiscale*  
 **ENQUÊTES • FISCALES**