

Propos liminaire suite au meurtre de notre collègue.  
Lancement de groupes de travail.  
Formation à destination des vérificateurs (contrôle sensible), réactivation, information sur la procédure d'anonymisation.  
Signalements à la justice (2020 : 130, 2022 : 44), tendance à la baisse.  
Prise de conscience et être attentif, nécessité d'élargir cette démarche au service de recouvrement, d'accueil et d'accueil de proximité.

### 1/CSAL (Comité Social d'Administration Local) :



Budget de la Formation Spécialisée (ex-CHSCT), positionnement des acteurs du CHS-CT (Assistant de prévention, ISST, médecin de prévention, Assistante sociale) ?

Pour l'instant aucune info, en attente des textes. La centrale n'est pas très réactive sur le sujet.

CDAS : budget régional, mais gestion départementalisée, même logique ?

### 2/ BILAN DE L'ACCUEIL DE PROXIMITÉ :

Pérennisation de la mission accueil de proximité (AFIPA en charge de cette mission).

Possibilité de regrouper les RDV et les mono-RDV les basculer en visio de manière limitée (la visio ne remplacera pas le contact physique selon le Directeur).



Valorisation des missions d'accueil, véritable impact sur la carrière.

Problématique Gessienne (FDS Valserhône) : le temps accordé pour cette mission n'est pas conforme à la réalité (temps trajet, respect du temps de repas, nombre de rendez-vous et la durée des RDV liée à la problématique spécifique) : proposition d'un réaménagement des horaires de RDV.

Position inter-région (le nombre de points d'accueil et la fréquentation) : disparité suivant les départements.

Sur 15 agents affectés à l'équipe d'accueil de proximité : 5 appartiennent à l'EDR (le 1/3 des effectifs de ce service et à minima la moitié de l'activité en ETP sur 1,57 ETP).

Est-ce que l'EDR à vocation à faire partie de ce service ?

NDS : « le périmètre fonctionnel de l'EDR recouvre l'ensemble des missions exercées au sein de la DDFIP... La durée des missions n'a pas vocation à excéder 1 trimestre. »

Car les prérogatives de l'EDR sont : venir en renfort des services, de manière ponctuelle et non à demeure.

→ De plus, l'EDR est non éligible à la prime « accueil de proximité ».

Le Directeur a répondu qu'il n'était pas envisageable pour lui de transformer l'équipe EDR en équipe d'Accueil de Proximité.

SDPAP : effectifs (3 personnes), les prérogatives de chacun (2041, contre-appel, remplacement et soutien aux MFS).

Une demande de service public croissante, création de 2 MFS en 2023 (un atterrissage en douceur sur le nombre d'ouverture pour cette année 2023).

85 % des demandes concernent le SIP, et certains agents ne sont pas formés sur les missions du SIP ?

Une information va être demandée au chef de service, notamment des SIP, pour une participation plus grande de ces services au dispositif d'Accueil de Proximité.

Indemnisation des FDD statistiques ? Aucun élément sur le sujet.

Bilan chaque année sur cette mission (en CSAL).

Accueil dans les services DGFIP lors de la campagne IR ?

Dispositif particulier à Ambérieu (et en réflexion sur St Laurent) : voir le point 6 pour plus de détails.

### **3/ OBSERVATOIRE INTERNE & TBVS :**

Nécessité de présenter ce **TBVS (Tableau de Bord de Veille Sociale)** au cours du 1<sup>er</sup> semestre N+1 (avant la campagne de mutation).

Conclusion : Trésoreries mixtes et Oyonnax ressort dans de nombreux indicateurs du TBVS, ce qui confirme le mal être des agents (suite FDS, rapport des acteurs sociaux).

Nécessité d'agir sur certaines structures, plan d'action ?

#### **Plan d'action :**

Alerte à la DG sur le niveau des emplois (réponse : enveloppe de vacataires supplémentaire), télétravail, EDR, réponse aux sollicitations, SAR, suivi par le service RH des volumes horaires.

#### **Observatoire interne :**

charge de travail trop importante, manque de perspective, rémunération insuffisante et promotion interne à l'arrêt (LA), ressortent de ce sondage.

Managers : problématique de communication.

#### Plan d'action :

Maximum d'informations aux agents, davantage de réunion /service, accompagner les cadres dans le changement, déployer le modèle managérial et ses atouts (compétences), préserver les conditions d'accueil, mise en place de méthodes participatives.

#### 4/ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :

Proposition de GT sur le sujet en 2023.

Nous sommes d'ores et déjà preneurs de vos idées !

Dans le même temps proposition de GT en lien avec ecofip.



#### 5/ REFORME DE LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS :

Nous avons attendu, mais il n'est jamais venu...alors nous avons demandé que ce point figure à l'ODJ de ce CTL.

L'absence d'information ou de formation à destination des agents sur cette réforme fondamentale de la responsabilité du comptable public pose question, d'autant que cette réforme impacte l'ensemble des personnels de la DGFIP à compter du 01/01/2023



Aucune communication en interne sur l'évolution de la responsabilité du comptable.

A contrario, les élus ont bénéficié d'une formation spécifique des Directeurs de la DGFIP.

Il n'y a pas encore de déclinaison locale de ce dispositif, en attente de directive de la DG.

Sanctions : à l'appréciation du juge financier, amendes jusqu'à 6 mois de salaires.

Processus ANV (Admission en Non Valeur) au niveau du chef de service.

#### 6/Modification des horaires d'ouverture au public du SIE d'Ambérieu-en-Bugey au 1er janvier 2023

À partir du 1er janvier 2023, le SIE sera ouvert au public les lundi, mardi et mercredi de 8h30 à 12h30.

Il assurera l'accueil sur rendez-vous les mardi et jeudi de 13h30 à 16h30, et le vendredi de 13h30 à 16h.



Le SIE d'Ambérieu sera le seul à accueillir du public (en contradiction avec les annonces de Mme VIARD). Une réflexion est menée sur la reconduction du

dispositif campagne IR 2023 au même titre qu'en 2022. Ce dispositif avait vu le jour l'an dernier pour une seule année de transition suivant la fermeture du SIP d'Ambérieu.

Cette réflexion vaut aussi pour le SIE de St Laurent dont le SIP ferme le 31/12/22.

Au niveau du vote des horaires :

- Contre : Solidaires
- Abstention : FO et CGT
- Pour : CFDT-CFTC.

### QUESTIONS DIVERSES :

- Ponts naturels : décision rapide (19/05 et 14/08) : les 2 ponts d'ores et déjà acceptés par la Direction, en attente de validation en CSAL.

Recrutement des chefs de service : publication le 02/12.

TPH : un intérim début 01/2023 jusqu'en 05/2023.

- NDS FDD pour clarifier la situation en cours...

- Nécessité EDR SPF et SIE (x2), réflexion en cours, suite notamment à l'admissibilité de 2 EDR à l'oral du concours d'inspecteur.

- Bâtiment de St Laurent ? Étude en 2023, une réinstallation dans la réflexion.

- Belley : Regroupement dans un bâtiment administratif en sous préfecture ...

- Formation des agents, contractuels, stagiaires, vacataires.

Ras le bol des agents, demande de reconnaissance professionnelle.

Réflexion nationale en cours.



**LES AGENTS  
DES FINANCES  
PUBLIQUES MÉRITENT  
PLUS ET MIEUX**

