



Du 19 novembre 2020

02 51 12 87 07

e-mail : fo.dr44@dgfip.finances.gouv.fr



La 1^{ère} séance du CTL a été boycottée par la CGT, la CFDT et FO. Pour en connaître les différentes raisons (manque de communication locale depuis le confinement 2.0, gestion affligeante du télétravail, refus d'abroger ou à minima de surseoir au NRP du fait de la crise sanitaire, etc), [c'est en ligne sur notre site.](#)

ayant obtenu une réponse dans un délai d'une semaine, 6. Taux d'usagers satisfaits à l'issue de leur prise de RDV.. Espérons qu'il ne s'agisse pas là d'un moyen de pression ni d'une mise en concurrence des services !

Dans une situation d'appauvrissement continu des emplois à la DGFIP (+ 25 000 suppressions d'emplois depuis 2009), la démarche est assez osée ! En résumé, c'est « Comment faire toujours mieux, avec toujours moins » !?!?!



POINT SUR LE CONTRÔLE FISCAL

Il s'agit pour la DRFiP44 de faire un point sur cette mission qui a, selon elle, repris un rythme de croisière depuis le déconfinement à quelques exceptions près :

- les vérificateurs des BDV sont en partie affectés à assister le réseau (contrôle du fonds de solidarité),
- un périmètre d'intervention réduit (ex : priorité donnée à l'achèvement des procédures débutées ante-confinement, lutte contre la fraude fiscale, traitement de la défaillance chronique antérieure à la crise sanitaire,...).

Les contrôles se doivent d'être effectués dans le respect des gestes barrière (masque, distanciation, aération, ...). Dans l'éventualité où un employeur refuserait de s'y soumettre, il pourrait être mis en cause pour opposition à contrôle fiscal.

Concernant les objectifs, déclarées « sans objet » par la note CF-1A du 12 mai dernier, en raison de la crise sanitaire, la DRFiP44 précise qu'elle envisage de rendre 38 % du programme 2020,... sauf s'il lui est demandé plus par l'interrégion d'ici à fin décembre.

INDICATEURS DE QUALITÉ DANS LES SIE

Fin 2020, les SIE, comme c'est déjà le cas des SIP, vont devoir afficher les « indicateurs locaux de résultats et de qualité de service, portant sur la performance du service rendu et sur la satisfaction des usagers dans le cadre du dispositif gouvernemental de « transparence et l'efficacité des services publics ». Ce sont 6 indicateurs (dont 4 en commun avec les SIP) qui ont été retenus pour tous les SIE :

1. Part des demandes de remboursement de crédit de TVA (réponse favorable traitées dans un délai 1 mois),
2. Part des demandes de restitution de trop perçus d'IS (réponse favorable traitées dans un délai d'un mois)
3. Taux d'usagers satisfaits de nos services en ligne,
4. Taux de satisfaction globale de l'utilisateur ,
5. Taux de courriels envoyés par la messagerie sécurisée

TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIAL

Le Tableau de Bord de Veille social (TBVS) devrait comme son nom l'indique, être un outil de veille et de mises en place de solution.



Le baromètre social

Le souci, c'est son antériorité dans le temps. Et l'absence de discussions collective sur les mesures qui pourraient faire améliorer les points d'achoppement.

Malgré tout, il reste un outil intéressant, même si l'est moins qu'autrefois dans la mesure où les représentants des Personnels ne disposent plus des fiches par structure.

Effectifs	A+	A	B	C	TOTAL
2014	131	249	736	560	1676
2015	132	247	727	543	1649
2016	126	263	737	517	1643
2017	128	259	720	524	1631
2018	123	249	710	507	1589
2019	121	251	681	488	1541
Evolution 2014-2019	-7,63 %	+0,80 %	-7,47 %	-12,86 %	-8,05 %

	A+	A	B +Géo	C +ATI	Total
Hommes	67	113	2018+15	163+15	581
0%	55%	45%	33%	37%	38%
Femmes	54	138	456+2	309+1	960
%	45%	55%	67%	64%	62%
Totaux	121	251	681	488	1541

Les 10 indicateurs du TBVS

1. le taux de couverture des effectifs diminue (en baisse)
2. congés maladie de courte durée \leq à 5 jours (en hausse),
3. jours de congés annuels et/ou ARTT mis en CET (stable),
4. écrêtements des horaires variables (en baisse),
5. le volume horaire écrêté (stable),
6. le taux global de rotation des agents (stable),
7. les demandes de mutations locales déposées (en hausse),
8. le nbre d'agents en maladie : COM, CLM ; CLD (en baisse)
9. le % d'agents ayant reçu zéro formation (en baisse)
10. emplois titulaires non pourvus au TAGERFIP (en hausse).

Quelques remarques :

- x Hormis pour la couverture des effectifs, le 44 a des taux supérieurs à la moyenne nationale,
- x L'accueil Jules Verne est la structure qui dépose le plus de signalements pour des violences externes (7/21).
- x 2 plaintes déposées pour 2 dossiers dont une à donner lieu à une condamnation. 2/3 des signalements font l'objet d'une envoi d'un courrier d'alerte aux usagers.
- x Baisse des écrêtements mais qui peut s'expliquer par le télétravail qui positionne l'agent au forfait,
- x 50 % des volumes d'écrêtement concernent 20 agents (dont une majorité de A adjoints),
- x la déclinaison de l'indicateur n°8 est : 74 % de congés ordinaires de maladie; 17 % de CLM et 9% de CLD,
- x la variation de l'indicateur n°9 est à rapprocher des éventuelles formations obligatoires tels que celle concernant le Prélèvement à la Source (PAS) ou SiRHius par exemple. Difficile donc d'en faire une analyse pertinente.
- x Le nombre d'emplois non pourvus au TAGERFIP continue d'augmenter : 16 en 2017, 105 en 2019, et 174 en 2019.
- x 11 services présentent une cotation de 5 indicateurs sur 10 qui sont au rouge : 5 trésoreries, 2 SPF, 3 services de Direction, 1 Paierie.
- x 4 de ces structures présentent 4/6 indicateurs dits « socle » au rouge.



préparer les esprits à cette réforme), vantait un triple objectif :

1. contribuer à une gestion publique plus efficiente,
2. renforcer le soutien au réseau,
3. valoriser l'activité comptable auprès de nos partenaires.

La DGFIP a donc mené deux vagues d'expérimentation en 2019 et 2020 dont les bilans ont été, comme de bien entendu déclarés positifs !

En avril 2021, la Loire-Atlantique va faire partie d'une extension de l'expérimentation aux ministères du bloc 3.

Alors que les travaux préparatoires ont lieu depuis mai dernier, ce n'est qu'en novembre que la direction présente le dispositif aux représentants des Personnels.

Bel exemple de dialogue social local !

Qui travaillera au sein du CGF : les 12 agents actuels du CSP et 8 agents en provenance du SFACT sur appel à candidatures (qui semble déjà être en nombre suffisant).

NB : à **FO**, nous craignons que la DRFiP fasse le choix des agents les plus expérimentés ce qui va déstabiliser le SFACT où le turn-over est important chaque année.

Cela peut engendrer des RPS dans un service où le besoin de polyvalence, la charge de travail et la charge mentale sont déjà élevés.

Formation : début 2021, les agents recevront une formation de 7 jours, avec un tronc commun + une partie spécifique (engagement juridique ou demande de paiement).

Le vote sur ce point n'aura lieu que lors d'un prochain CTL.

CGR À CHÂTEAUBRIANT

Une antenne du Centre de Gestion des Retraites nantais accueillera 25 emplois à Châteaubriant en janvier 2022, avec une pré-installation des agents en septembre 2021 pour recevoir les formations nécessaires (la DRFiP44 espère qu'elles seront assurées au SRE à Nantes).

Cette antenne du CGR (nous aurons donc dans le 44, 1 CGR avec 2 implantations géographiques) regroupera ceux de Paris, de Corse et de la Martinique, dont les agents actuels seront probablement assez peu nombreux à demander leur affectation dans le 44.

Bien évidemment, c'est une chance pour les agents du pays castelbriantais de rester sur site, eux qui perdent le SIE au janvier 2021 et la trésorerie en septembre 2021 (avec création d'une antenne à Châteaubriant).

Nous avons une pensée pour tous ceux qui vont devoir changer de métier pour satisfaire la commande politique !

La DRFiP44 questionnée par **FO**, a confirmé que les 5 contrôleurs stagiaires affectés au CGR au printemps 2021, resteront à Nantes au terme de leur stage.

Restauration : actuellement, les agents bénéficient de tickets restaurant. Une autre solution sera peut-être proposée par la municipalité.

LA DÉPENSE RÉORGANISÉE

Trois services interviennent dans le circuit de la Dépense de l'État : les services prescripteurs (SP), les centres de services partagés (CSP) et les services facturiers (SFACT). En 2019, des expérimentations ont été menées pour rapprocher CSP et SFACT sous une nouvelle dénomination : centre de gestion financière (CGF), visant à mutualiser les fonctions d'ordonnateur et de comptable public.



C'est une atteinte à la notion de séparation ordonnateur/comptable¹ à laquelle **FO** a, de tout temps été très attaché.

Lors d'un GT national en juillet 2018, la DGFIP (qui utilisait alors les termes de prescripteur et d'exécutant pour

1-La séparation ordonnateur/comptable est un principe comptable à double finalité de contrôle et de probité : l'ordonnateur n'a pas le droit de manipuler l'argent public, seul le comptable public peut, sur l'ordre de l'ordonnateur, encaisser ou décaisser de l'argent public.



Les élus **FO** DGFIP 44 : Chrystelle TONNELIER – Agnès GUIBERT

FO DGFIP 44 : 4 Quai Versailles BP 93503 44035 Nantes 02 40 20 76 56 (Versailles) 02 40 74 03 87 (Cambronne)