



SECTION  
DE LA  
MOSELLE



Bulletin d'information de la section locale F.O.-DGFIP

CTL du 14/06/2021

## Y-a-t-il quelqu'un au bout du fil ?

Ce CTL était convoqué en 2ème convocation,

Vous trouverez notre déclaration liminaire sur le site FO Dgfip Moselle.

### **BILAN 2020 ET PLAN LOCAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE 2020**

Ce bilan revêt un caractère particulier. Le service de la formation professionnelle a fonctionné pendant toute la période de crise sanitaire. Il n'y a pas de comparaison possible avec les autres années, qui déjà voyaient le nombre de jours de formation par agent baisser.

FO a regretté ce fait particulièrement pour les agents affectés dans un nouveau service au 1<sup>er</sup> septembre 2020. Ils n'ont pas pu bénéficier des formations nécessaires à leur adaptation et à leurs nouvelles fonctions, et ont dû se former sur le tas, au fur et à mesure, en fonction des disponibilités de leurs autres collègues.

#### **FO Dgfip Moselle rappelle son attachement à une vraie formation professionnelle, en présentiel**

FO Dgfip Moselle a salué le travail de l'équipe formation professionnelle, et leur professionnalisme, y compris des collègues du service qui sont partis à la retraite.

FO Dgfip Moselle a demandé à ce que les formations sur la sécurité, et a minima le maniement des extincteurs, soit rendu obligatoire pour tous. Sur ce point, pas de réponse ...

La moitié des e-formations ne sont pas validées : ce qui montre que les agents ne vont pas au bout de leur e-formation, et que le présentiel revêt toute son importance.

Sur une période de 3 ans, 107 agents n'ont bénéficié d'aucune formation. D'après la direction, cela concernerait en particulier des agents qui ont renoncé aux formations faute de présentiel, mais également des agents proches de la retraite qui ne souhaitent pas bénéficier de formation.

FO a également salué la réussite aux concours de nos collègues : cependant, le nombre d'inscrits reste faible. Faute à la mobilité forcée en cas de réussite ?

FO a également dénoncé le déplacement obligatoire des collègues lauréats de l'examen professionnel d'inspecteur à Lyon simplement pour aller chercher un PC et des documents « papier »...Quelle cohérence dans tout ça ? Quel va être le coût de ce déplacement pour l'État et pour les collègues ? Était-ce bien nécessaire ?

S'agissant des inspecteurs stagiaires, un dispositif exceptionnel de soutien est mis en place pour pallier l'insuffisance de formation initiale avec une semaine fin juin en présentiel en établissement et 2 jours en juillet.

Sur le volet des formateurs, un rappel sera fait aux chefs de services qui devront identifier au sein de leur équipe les agents, quel que soit leur grade, susceptibles d'être des formateurs occasionnels.

Concernant le Compte Personnel de Formation (CPF) : il est systématiquement discuté lors de l'entretien annuel entre le chef de service et l'agent. Les demandes doivent être déposées au service de la formation qui a 2 mois pour l'instruire.

## **LE NOUVEAU PROTOCOLE TELETRAVAIL ET LE BILAN DU TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL EN 2020-2021**

FO Dgfp Moselle n'a pas pris part au vote sur le nouveau protocole, à l'instar de nos représentants nationaux qui ont quitté la séance au cours de laquelle le protocole télétravail devait être présenté. Où était l'urgence de discuter d'un nouveau protocole, alors même que le télétravail en mode crise n'est pas terminé, et qu'il n'a pas fait l'objet de discussions?

Comme nous le rappelons dans la liminaire, le télétravail induit forcément une modification profonde du travail dans son organisation (répartition du travail, organisation entre présentiel et télétravailleur, collectif de travail...).

D'autant que le protocole Fonction Publique, non encore finalisé à ce jour, fera office de base de travail pour toutes les administrations...et prévaudra sur le protocole Dgfp. Encore une fois, la DGFIP est exemplaire, et va plus vite que la musique !

Sur le nouveau protocole, toute latitude est laissée au supérieur hiérarchique direct pour autoriser ou non le télétravail, ce qui en soi pose un problème : n'y aura-t-il pas tentation de la part du responsable d'indiquer verbalement à l'agent son intention de lui refuser le télétravail afin de le décourager d'en faire la demande, nécessité de service oblige ?

Selon le directeur, il faut cadrer les entretiens, et faire connaître à l'agent l'existence du télétravail. Il est difficile de le faire pour le chef de service parce qu'il doit trouver un équilibre entre les télétravailleurs et les non télétravailleurs et entre télétravail et sa quotité la plus adaptée à titre individuel. Pour les y aider, des documents sont à leur disposition, ainsi que diverses journées de formation.

FO Dgfp Moselle vous invite à faire remonter toute difficultés de mise en œuvre de la demande de télétravail.

FO Dgfp Moselle veillera à ce que les agents soient traités de manière égalitaire, et à ce que les collectifs de travail soient préservés.

Sur le bilan du télétravail exceptionnel, la fiche présentée reprend les chiffres qui ont été donnés tout au long de la période.

**FO DGFIP revendique un mode de télétravail encadré, et basé sur le volontariat.**

## **BILAN DES NOUVELLES MODALITES DE DELIVRANCE DEMATERIALISEE DES QUITUS FISCAUX**

Comme à l'accoutumée, le bilan présenté est très positif.

Sur la demande de délai de réponse à l'utilisateur, comparativement au mode présentiel : pas de réponse, pas de statistiques.

FO Dgfp Moselle dénonce la plate-formisation généralisée des services, minimaliste, qui a pour conséquence de tout traiter à distance et d'éloigner les usagers des services. Tout est à craindre quand on a pour exemple des opérateurs de téléphonie.

Qu'en est-il des usagers particuliers, qui n'ont pas d'imprimante pour scanner des documents, qui ont des difficultés avec l'informatique, ou qui sont dans des zones blanches, avec un internet inaccessible ?

Où est le respect de l'égalité devant le service public ?

### **BILAN DE LA MISE EN PLACE DES SGC**

Les SGC de Sarreguemines et de St Avold ont été mis en place en 2020, et le bilan présenté est plus que satisfaisant... du moins selon la direction et les instituts de sondages.

Mais à la lecture de la fiche de présentation, nous constatons qu'à peine créé, le SGC de St Avold est en sous-effectif...Et malgré le bilan « complètement » positif, l'organisation est à revoir...

Pour FO Dgfp, les instituts de sondages, mandatés par la DG pour mesurer le taux de satisfaction, auraient dû également interroger les agents de ces SGC pour estimer si, eux aussi, sont satisfaits de leur travail et des effectifs présents au sein de ces SGC....

Pour information, ces enquêtes sont commandées par la DG pour alimenter le contrat d'objectifs et de moyens et se renouvelleront, la prochaine est programmée fin d'année 2021.

### **TAXE SUR LA VALEUR VENALE DES IMMEUBLES DETENUS EN FRANCE PAR LES ENTREPRISES**

Les règles de compétences du service gestionnaire pour les entreprises non établies en France sont modifiées : si l'entité ne dépend d'aucun SIE territorial pour la gestion de ses obligations fiscales, hors impôts locaux, elle

relève alors du SIEE (Service des Impôts des Entreprises Etrangères) de la DINR (Direction des Impôts des Non Résidents), au lieu du SIE du lieu de situation des biens immobiliers. Pour FO Moselle, c'est une perte de source potentielle de programmation de contrôle, pour un département frontalier comme la Moselle. La direction n'a pas pu chiffrer ce transfert de dossiers.

## **MISE EN PLACE DU DOSSIER NUMERIQUE AU CSRH DE METZ**

Le dossier numérique de l'agent dans SIRHIUS est composé du dossier individuel de l'agent déjà mis en place en 2019 (situation administrative et évolution de carrière) et du dossier comptable en cours de déploiement (pièces justificatives permettant la liquidation de la paye).

FO s'est interrogé sur la volumétrie de travail supplémentaire pour les agents du CSRH et du service liaison-rémunération suite au déploiement de ce dossier comptable. Selon la direction, il n'y a pas d'évolution majeure : celle-ci s'inscrit dans le cadre de la dématérialisation des échanges. Un bilan sera fait le 24 juin prochain. Les équipes ont le soutien de la DG, et une visioconférence hebdomadaire est organisée avec les responsables.

## **QUESTIONS DIVERSES**

### **\* les accueils de proximité**

FO a demandé à évoquer ce point particulièrement sensible.

Etat des lieux : les accueils de proximité ont été créés dans le cadre de la réforme dite NRP (Nouveau Réseau de Proximité).

Pour compenser les fermetures des trésoreries réparties sur tout le territoire, la DGFIP a promis et fait croire aux élus que les « points de contacts » seraient bien plus nombreux qu'actuellement. La DDFIP Moselle a entamé sa tournée départementale avec les élus depuis l'été 2019.

Le directeur signe des chartes de 15 pages, dans lesquelles il explique aux élus (maires, présidents d'EPCI, président du département) que fermer des trésoreries, c'est ce qu'il y a de

mieux à faire. Les regrouper dans un SGC pour plus d'efficacité, c'est bien aussi. Et en plus, la DGFIP offre un service inédit : le conseil aux collectivités, qui n'existait pratiquement pas jusqu'à présent (les comptables apprécieront...) par la création de postes de conseillers aux décideurs locaux, totalement dévoués à la collectivité. Et, cerise sur le gâteau, la DGFIP s'engage à organiser des permanences dans la plupart des communes, qu'on appelle aussi accueil de proximité. Vous verrez Monsieur le maire, ça va être TOP ! L'agent qui réceptionnera le public, vos électeurs, répondra à toutes sortes de questions : gérer son prélèvement à la source, demander une remise gracieuse ou un délai de paiement (!), obtenir des informations sur la procédure de surendettement (!), obtenir des informations cadastrales(!) etc. De plus, les agents de la DGFIP seront largement équipés : téléphone, PC avec caméra pour organiser des visioconférences, bureaux dignes de ce nom etc.

Voilà pour la théorie...

Et voilà la réalité ...

Les accueils de proximité ont été créés dans certaines communes. A l'origine, un appel à volontariat a été fait dans les SIP pour assurer ces accueils qui ne portaient quasiment que des questions fiscales.

Mais à force de tailler dans les effectifs de SIP, les chefs de SIP n'ont plus voulu envoyer leurs agents...Le directeur a donc fait appel à l'équipe EDR pour assurer ces permanences.

Problème : la plupart des agents EDR ont des compétences SPL...et n'ont jamais acquis les compétences fiscales nécessaires à ces accueils. Des situations ubuesques se présentent donc dans ces accueils.

Les usagers, qui n'arrivent pas à prendre rdv dans un SIP faute de créneau, se déplacent donc dans les accueils de proximité. Et les questions qu'ils posent (en campagne déclarative) sont du type : défiscalisation Pinel, rente orphelin, micro bic, bénéfiques agricoles, convention franco-luxembourgeoise, etc. Impossible donc pour les usagers d'obtenir une réponse immédiate...qui repartent très mécontents de ces accueils !

Quand le permanencier n'aura pas la compétence nécessaire pour répondre, la solution, selon la direction, est de transférer leur demande via l'outil Contact ; un usager va donc s'adresser au SIP, qui lui proposera un rendez-vous dans une permanence (ou

l'utilisateur prendra lui-même ce rdv), pour s'entendre dire qu'un agent du service compétent le rappellera...Est ce un mauvais sketch !

Pour l'organisation matérielle : à Sierck les bains par exemple, la mairie ouvre à 10h et la maire ne veut pas donner les codes wifi pour l'accès à internet...A Florange, il d'abord aller chercher les clés à Hayange pour accéder à l'intérieur du bâtiment. Et quand l'agent d'accueil y accède, il arrive dans un bâtiment (l'ancienne trésorerie) où apparemment, un ouragan a tout ravagé sur son passage (bureaux, armoires, goulottes...) voir ici <https://www.fo-dgfip-sd.fr/057/spip.php?article929>

A Boulay, un des deux EDR est obligé de s'asseoir sur une chaise derrière l'autre collègue, son PC sur ses genoux, faute de distanciation suffisante (box exigus). Vous avez dit : crise sanitaire et la distanciation physique ? Sans compter : l'obligation de retourner à leur poste l'autre demi journée, parfois à l'autre bout du département ; pas ou peu de mixité des équipes EDR, donc pas de tuilage ; des consignes à la carte en fonction de la compétence géographique des SIP .

Et voici les réponses de la directions : « le dispositif des permanences est en train de se mettre en place...pour Florange, il faudra patienter jusqu'à la fin d'année pour changer de local, la mise en place prend du temps, les questions comme les délais de paiement ne sont pas réglées, les clés sont un épiphénomène, on sait que les locaux sont exigus on va voir si on peut en trouver un autre, les compétences sont encore à acquérir... ».

En réalité, la direction est totalement imperméable aux situations évoquées. Le plus important : faire avancer à marche forcée le NRP, les signatures de chartes mensongères et l'ouverture des pseudos accueils de proximité.

FO Dgfip Moselle considère que c'est un manque de respect total pour le travail des collègues qui font ce qu'ils peuvent, mais aussi envers les usagers et les élus, à qui on a fait des promesses qu'on sait d'avance qu'on ne tiendra pas.

De là à dire que le but est que les usagers ne viennent plus dans ces accueils et que ces accueils finissent par fermer... A FO, nous ne voulons y croire, mais nous ne pouvons nous empêcher de le penser.

## **\* Point sur la situation de la trésorerie de Sarrebourg**

Un point régulier est fait avec les encadrants. Il n'y a pas de dégradation des conditions de travail, mais il n'y a pas d'amélioration non plus. Des formations sont prévues dans le courant du mois de juin pour les cadres et les agents (marchés publics, visa des salaires), ainsi que pour les secrétaires de mairies.

D'autres actions sont en cours, et d'après le directeur, la non affectation des deux cadres A stagiaires initialement prévue en mai et qui finalement ont choisi une autre voie n'aura aucune conséquence sur le service, qui n'aura pas à les former...

Enfin, le directeur a affirmé que la situation serait améliorée en septembre : tous les emplois seront pourvus par les prochains mouvements de mutations, et tout ira mieux.

FO Dgfip Moselle sera attentif à la situation de Sarrebourg, et reviendra en septembre sur le sujet.

Ce CTL s'est conclu d'étrange manière .

Le prochain CTL ayant lieu le 1<sup>er</sup> juillet, le directeur s'est demandé si les représentants du personnel allaient y assister ...ou le boycotter ! Motif : un problème d'agenda.

La décision de boycotter un Comité technique n'est jamais prise à la légère : elle ne dépend ni de la météo, ni de l'humeur du jour. Et les raisons du boycott éventuel sont toujours motivées...

Les représentants des personnels ont aussi un agenda surchargé, particulièrement quand il faut concilier temps professionnel et temps syndical.

Les représentants de personnels agissent dans l'intérêt et le respect des agents et de la hiérarchie. Les conditions de travail, les difficultés qu'ils doivent affronter, sont notre préoccupation. Les agents de la DGFIP ont une grande conscience professionnelle, et veulent faire leur travail malgré les difficultés.

Nous déplorons le manque d'écoute de la direction, qui résulte aussi d'un manque de confiance envers les agents.

**FO Dgfip Moselle réaffirme son opposition aux restructurations destructrices d'emplois  
FO Dgfip Moselle demande l'arrêt du NRP.**