

## Une gouvernance pas de nature à nous rassurer « *particulièrement* »

Tenu en salle n° 3 de la Direction et programmé sur une journée entière, ce CSAL nous a proposé un ordre du jour assez dense. Ce CSAL était présidé par la Directrice départementale des Finances Publiques de la Vienne, assistée du Directeur en charge du réseau et de différents experts qui sont intervenus au fil de la journée dans leur domaine d'activité respectif.

### **Point n° 1 : Election et désignation des représentants du personnel appelés à siéger au sein des comités médicaux**

C'est par une élection qu'a débuté ce CSAL, celle du tout nouveau comité médical départemental. Institué par un décret du 11 mars 2022 et créé au niveau départemental et ministériel, ce nouvel organisme remplace en les fusionnant les anciens comités médicaux et commissions de réforme. Constitué de médecins, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, ce comité pourra siéger en formation restreinte (uniquement les médecins) ou plénière. Dans cette seconde composition, 2 représentants du personnel seront alors appelés à siéger dans le conseil médical qui pourra être amené à donner un avis sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, sur la réalité des infirmités qui en résultent et sur le taux d'invalidité qui en découle.

Ces deux représentants du personnel ne sont pas élus par l'ensemble du personnel, mais par les élus titulaires du CSAL, dans une sorte de vote indirect, n'importe quel agent pouvant faire acte de candidature, qu'il soit élu en CSAL ou non, affilié à un syndicat ou pas.

13 agents se sont portés candidats pour constituer la liste des représentants du personnel, pour un maximum de 15 places. Le CSAL était donc appelé à voter pour chaque nom, le nombre de voix obtenues par chaque candidat déterminant son rang dans la liste des membres du comité.

Opposées aux modalités de création et/ou de vote de ce nouvel organisme, les organisations syndicales (OS) de la Vienne ont décidé de ne rayer aucun nom sur les bulletins de vote, pour n'exclure personne et pour que les 13 candidats arrivent à égalité. Avant le vote du CSAL, les 4 OS se sont réunies à l'écart de l'administration lors d'une suspension de séance et ont acté les modalités de ce vote. Après le vote, les 13 candidats à égalité ont été classés par les élus du CSAL en fonction de leur appartenance syndicale et surtout en alternant les candidats, de façon à permettre une représentativité la plus large possible.

Certains crieront à la magouille, mais ils feraient bien de s'abstenir : la représentativité découle de l'élection par l'ensemble du personnel. Pour FO DGFIP 86, il n'est pas souhaitable qu'un agent non élu par le personnel se retrouve avec dans les mains le dossier médical de son collègue de bureau. Le pouvoir politique (car cela dépasse de beaucoup la seule DGFIP) a souhaité contourner les syndicats, mais sans aller jusqu'à la désignation des membres du comité médical par l'administration, pour ne pas que la manipulation se voit trop. L'objectif étant de se retrouver face à des agents « indépendants » sur lesquels l'administration pourra plus facilement faire pression pour obtenir un avis qui lui soit favorable. Alors, la magouille, elle est de quel côté ?

### **Point n° 2 pour vote du CSAL : Réduction des horaires d'ouverture au public de la Trésorerie de Poitiers Etablissements Hospitaliers (TPEH)**

A l'initiative de la Direction, qui ne sera vraiment satisfaite que lorsque tous nos guichets seront totalement fermés au public, une consultation s'est déroulée auprès de l'ensemble de l'effectif de la TPEH pour réduire les horaires d'accueil du poste. 91 % des agents ont participé à la consultation. Les deux tiers des réponses ont été favorables au projet de l'administration et un tiers a été défavorable.

Pour justifier sa demande aux agents, l'administration avance le chiffre d'un tiers des accueils portant sur des questions d'établissement des factures (questions relevant des services du CHU, pas de la trésorerie). Avec la suppression des encaissements en numéraire, cette proportion ne peut qu'augmenter. La Direction fait également remarquer que, depuis 3 ans, le CHU a fermé son accueil au public situé à proximité du guichet de la trésorerie.

Pour ne pas aller à l'encontre de l'avis des agents de la TPEH, les élus FORCE OUVRIERE se sont abstenus lors du vote. SOLIDAIRES a fait de même, la CGT votant contre le projet et la CGC ne pouvant voter (OS représentée par un expert, sans élu présent lors de cette instance).

La TPEH sera donc ouverte tous les matins de 9h00 à 12h00, avec 2h30 d'accueil sur rendez-vous le jeudi après-midi de 14h00 à 16h30. Soit 12h30 d'accueil sans rendez-vous de moins qu'actuellement.

### **Point n° 3 pour information du CSAL : Mesures pour la sécurité des agents du contrôle fiscal**

L'assassinat par un contribuable d'un collègue chef de BDV dans le Pas-de-Calais en novembre 2022, a soulevé de façon tragique la question de la sécurité des agents en charge du contrôle fiscal. Différentes mesures ont été actées par le niveau ministériel.

Les Directions locales, dont la Vienne, ont décliné dans les départements les réunions et groupes de travail institués au niveau national pour définir des pistes de travail locales. Pour la Directrice, il ne faut pas s'accoutumer à la dangerosité jusqu'à ne plus la percevoir et il faut faire remonter systématiquement les incidents via le dispositif des fiches de signalement. Elle relève toutefois que lors des premières rencontres avec les collègues du contrôle fiscal, il lui a été dit que les mesures envisagées ne devaient pas constituer, par une lourdeur excessive, une gêne à la réalisation des contrôles.

Une mesure envisagée consiste à revoir les modalités d'utilisation des véhicules de service. D'après la Direction, celui installé à Slovénie à l'usage des services de contrôle est très peu utilisé (environ 20 % de taux d'utilisation). Ce point sera évoqué lors de la prochaine réunion fixée au 29 juin.

### **Point n° 4 pour information du CSAL : Résultats de l'Observatoire interne 2023**

Comme chaque année, cette enquête a été menée auprès de l'ensemble des agents de la DGFIP. Le questionnaire en ligne était accessible pendant le premier trimestre 2023. Dans la Vienne, le taux de participation est repassé en-dessous des 50 % (47 %) mais reste supérieur aux années précédentes (44 % en 2022, 41 % en 2021) et plus élevé qu'au niveau national (38 %).

Les résultats pour la Vienne sont très souvent assez proches de ceux enregistrés au niveau national ou régional pour les Directions de taille comparable. L'Observatoire est un outil qui permet aux agents de donner leur avis sur leur quotidien au travail et, pour certains indicateurs, les moyennes sur plusieurs années sont très parlantes.

Sur un 1<sup>er</sup> bloc d'indicateurs relatif aux conditions de travail, les résultats de la Vienne restent encore élevés :

=> 71 % des agents sont satisfaits des conditions matérielles de travail ;

=> 64 % apprécient l'ambiance de travail, chiffre le plus bas depuis 6 ans, avec une moyenne sur 6 ans à 68 %. Ça se dégrade mais ça reste assez élevé.

=> 74 % ont un bon équilibre vie privée / vie pro (10 points au-dessus du taux national, on est « benaises » dans la Vienne !).

En revanche, la charge de travail est jugée négativement (48 % des agents ne sont pas satisfaits, l'indicateur plonge), la qualité de vie au travail est en baisse sur 3 ans (les baby-foot et les pergolas n'ont pas suffi) et le stress augmente pour deux raisons principales liées à la charge de travail et aux perspectives d'avenir.

Sur un 2<sup>ème</sup> bloc d'indicateurs relatifs aux orientations de la DGFIP, les résultats de la Vienne sont toujours très mauvais (on se demande bien pourquoi !) :

=> 66 % des agents estiment que la Direction ne va pas dans le bon sens (avec une moyenne sur 6 ans de 71 %) ;

=> 59 % des agents estiment que le rythme du changement est trop rapide (avec une moyenne sur 6 ans de 65 %).

En moyenne sur 6 ans, le niveau de ces deux indicateurs est extrêmement parlant et dénote une défiance des agents envers les évolutions néfastes de notre administration.

Sur un 3<sup>ème</sup> bloc d'indicateurs, l'engagement et la motivation se dégradent avec autant de négatif que de positif. A l'intérieur de cet indicateur :

=> 65 % des agents sont satisfaits de travailler à la DGFIP ;

=> Mais 60 % des agents sont pessimistes sur leur avenir, chiffre stable sur 3 ans, avec une moyenne sur 6 ans de 67 % ;

=> la motivation des agents plonge : 53 % des agents reconnaissent une perte de motivation contre 45 % les deux années précédentes ;

=> 28 % n'éprouvent pas de fierté de travailler au ministère des Finances et 26 % à la DGFIP (+10 points par rapport à l'année précédente) ;

=> 45 % ne recommandent pas à des proches de venir travailler à la DGFIP, et pour 3 raisons qui se détachent : manque de reconnaissance, avenir incertain, industrialisation des tâches. L'attractivité aura du mal à venir de l'intérieur ;

=> 69 % des agents ne se sentent pas acteurs des changements qui affectent notre administration, chiffre stable sur 3 ans avec une moyenne sur 5 ans de 73 %. Difficile toutefois de se sentir acteur de changements qui aboutissent tous à une déliquescence de la DGFIP.

Sur un 4ème bloc d'indicateurs relatifs à la perception du niveau d'information, la Vienne fait dans la stabilité avec 53 % d'agents qui s'estiment bien informés. Les sources d'information sont l'intranet, en nette progression sur les dernières années (moyenne sur 6 ans de 72 %) et les organisations syndicales (moyenne sur 6 ans de 62 %) ...Merci !!

En revanche, le chef de service n'est pas perçu comme une source d'information majoritaire.

Transition facile avec un 5ème bloc d'indicateurs relatifs au rôle de l'encadrement direct, évalué plutôt positivement, mais dont l'action est à présent sanctionnée par des indicateurs à la baisse :

- => le rôle de l'encadrement dans « l'ouverture au changement » décline à 63 %, plus bas niveau sur 5 ans, mais reste encore assez élevé (moyenne sur 5 ans de 69 %) ;
- => un gros tiers des agents estiment que le chef de service ne veille pas à la cohésion d'équipe ;
- => l'écoute par l'encadrement est en baisse mais reste élevée à 67 % (moyenne sur 3 ans de 69 %) ;
- => l'appréciation sur la qualité de l'intégration des nouveaux agents est en baisse mais reste élevée à 79 % (moyenne sur 3 ans de 82 %) ;
- => l'indicateur sur l'implication du chef de service dans le développement des compétences des agents est en baisse sur 3 ans à 46 % (moyenne sur 6 ans de 51 %) ;
- => les retours par l'encadrement sur la qualité du travail fourni est baisse sur 3 ans à 42 % (plus bas niveau sur 6 ans, avec une moyenne sur 6 ans de 48 %).
- => 28 % des agents ne se sentent pas respectés dans leur travail.

Sur un 6ème bloc d'indicateurs relatifs au fonctionnement des services et à la qualité de service, les résultats sont très bons :

- => 61 % des agents estiment que le fonctionnement de leur service est efficace, en baisse sur 3 ans avec une moyenne sur 6 ans de 65 % ;
- => 70 % des agents estiment que leur service offre une bonne qualité de service aux usagers, en baisse sur trois ans, avec une moyenne sur 6 ans de 71 % ;
- => les marges de manœuvre et l'autonomie sont toujours très élevées depuis 3 ans à 73 % ;
- => la collaboration avec les autres services et structures partenaires est toujours d'une qualité élevée à 70 %.

On peut ajouter une forte amélioration sur 5 ans de l'appréciation sur les outils numériques, lesquels font l'objet d'un questionnaire spécifique en dehors de l'Observatoire.

En revanche, l'indicateur sur l'intérêt pour le contenu du travail est en baisse à 60 %, plus bas niveau sur 6 ans, avec une moyenne sur 6 ans de 66 %.

Enfin, sur un 7ème bloc d'indicateurs relatifs aux aspects de carrière et de rémunérations, c'est toujours sans appel et très mauvais :

- => 71 % des agents estiment que les critères de promotions ne sont pas objectifs, chiffre stable sur 3 ans.
- => 68 % ne sont pas satisfaits des possibilités de promotion et d'avancement.
- => 58 % des agents ne sont pas satisfaits de leur rémunération (légère amélioration de l'indicateur).

L'amélioration de la rémunération est d'ailleurs jugée comme l'enjeu prioritaire pour 57 % des agents, loin devant les possibilités d'évolution (33%).

- => 56 % ne se sentent pas valorisés dans leur travail (légère amélioration de l'indicateur).

Quant aux résultats de l'opération « remue-méninges » lancée par le Directeur Général, on note que 77 % des agents indiquent ne pas y avoir participé, et que sur les 23 % restants, 1/3 ne sont pas satisfaits. C'est un succès !

En résumé, tout n'est pas sombre dans l'appréciation des agents sur leur quotidien de travail. Quand on est élu du personnel, on a par conviction tendance à mettre l'accent sur les indicateurs les plus mauvais. Et quand on fait partie de la Direction, on a par principe l'habitude de souligner les indicateurs les plus flatteurs. A ce petit jeu, les perdants sont les agents qui espèrent une prise en compte de leur avis et les vainqueurs sont ceux qui estiment que répondre à ce type de questionnaire ne sert à rien.

Car l'administration qui a mis en place cet outil a juste omis (un simple oubli, sans doute) de se doter d'une grille de lecture pour comprendre et améliorer les résultats. De fait, la Direction locale ne sait pas quoi faire pour répondre aux indicateurs dégradés. Elle pense qu'une certaine lassitude s'exprime au travers de cet outil, que la période de réponse au questionnaire (1<sup>er</sup> trimestre 2023) était très perturbée et que cela a pu jouer sur le niveau dégradé des réponses. En clair, pour la Direction, les agents répondent aux questions en fonction de l'humeur du moment. Peut-être en partie, mais l'humeur du moment n'est-elle pas aussi le résultat de ce qu'ils vivent au quotidien dans leur métier ?

Concernant les indicateurs en baisse relatifs aux encadrants, la Direction demande du temps. Les structures ont grossi avec le NRP (Notre Réseau Pulvérisé), entraînant des changements de méthodes de travail et un encadrement différent avec notamment un nouveau positionnement des adjoints de catégorie A.

La Direction locale avoue ne pas avoir de plan d'action formalisé (on s'en doutait un peu, mais c'est bien de l'avouer), ni forcément de leviers locaux. De fait, la DGFIP regarde et commente une fois par an les résultats, mais ce qui guide son action n'est pas l'observatoire, dont elle refuse de comprendre la finalité, mais plutôt le COM (Contrat d'Objectif

et de Moyens) dont le contenu est aux antipodes de ce que les agents souhaitent pour leur quotidien. Le COM qui prévoit de remonter de 15 points le taux d'engagement des agents dans les prochaines années. On a les objectifs que l'on peut.

### **Point n° 5 pour information du CSAL : Présentation du tableau de bord de veille sociale (TBVS) pour l'année 2022 dans la Vienne**

Le TBVS est un outil qui doit permettre à l'administration, au moyen de différents indicateurs, de mettre en place une culture de santé au travail et de prévention des risques psycho-sociaux dans nos services. Voilà ce qu'il nous paraît important de retenir des indicateurs 2022 :

=> Après une année de baisse, le nombre de fiches de signalement établies pour des agressions verbales ou physiques venant de l'extérieur du service en direction des agents repart à la hausse, passant de 7 en 2021 à 10 en 2022, retrouvant ainsi le niveau de 2020. Et l'on voit apparaître une première fiche de signalement pour un conflit interne entre des agents et leur hiérarchie, évènement quasi-historique. Il convient de rappeler que les fiches de signalement sont évoquées une à une lors des CHS-CT (remplacés en 2023 par les Formations Spécialisées du CSAL).

=> Le taux de couverture des emplois se stabilise à + 90 %, mais reste inférieur au niveau national. Bien entendu, il s'agit d'une moyenne, certaines structures connaissant un taux extrêmement faible (entre 65 % et 78 % pour les antennes SGC/SIP de Civray et Loudun).

Pour mieux mesurer le problème, il faut coupler cet indicateur (qui tient compte des temps partiels), avec celui sur les emplois non pourvus (les fameuses vacances d'emplois) : 29 emplois non pourvus en 2022 (on est à 33 en 2023 après le mouvement de mutation).

=> L'indicateur sur les jours de maladie de courte durée (inférieures ou égales à 5 jours) fait du yo-yo depuis 4 ans, rendant son analyse très difficile. Il repart à la hausse en 2022 dans la Vienne comme au niveau national. 35 % des arrêts sont concentrés sur la Direction, mais en l'absence d'un détail par service, le chiffre n'est pas très parlant vu le nombre d'agents affectés à Ruffault. Hors Direction, 3 services font l'objet d'une surveillance car concentrant 25 % des jours d'arrêt.

Le nombre de jours d'arrêt pour congés de longue maladie et congés de longue durée connaît une baisse extrêmement importante. Le nombre d'agents concernés est aussi en forte baisse, passant de 23 à 16.

=> Le nombre et le volume horaire des écrêtements diminuent depuis 3 ans (340 écrêtements représentant 582 heures), mais le télétravail vide cet indicateur d'une partie de son sens puisque les heures effectuées en plus en télétravail ne sont pas décomptées et donc n'entrent pas dans le système de l'écrêtement. 121 agents ont été écrêtés. La Direction indique qu'elle surveille certaines situations individuelles en lien avec les chefs de service.

=> La moyenne d'âge des agents de la Vienne diminue à 48,34 ans.

=> Le taux de télétravailleurs augmente fortement, passant de 40 % à 61 % (73 % au niveau national) et 5 services connaissent des taux très inférieurs à cette moyenne.

=> Le taux de rotation des agents reste assez stable à 17 %, impactant plus fortement 7 services.

=> Le nombre d'accidents de service reste faible (6 accidents de service en un an pour des chutes et des accidents de la route). Comme pour les fiches de signalement, les accidents de service sont évoqués individuellement en Formation Spécialisée.

Comme chaque année, la Direction estime que *"Les indicateurs ne sont pas de nature à alerter particulièrement"*...on est content de l'apprendre, mais à la question de Force Ouvrière : « *Ce serait quoi un indicateur de nature à alerter particulièrement ?* », la Direction répond : « *Ce serait un indicateur qui dépasserait de beaucoup les résultats nationaux* ». Donc un indicateur n'est pas dégradé en lui-même, mais il est dégradé par rapport à un autre indicateur...c'est puissant. On voit ici tout le problème de fournir un outil aux Directions sans leur donner de grille de lecture pour analyser et évaluer les résultats.

Parce que, pour les élus Force Ouvrière, si « *Les indicateurs ne sont pas de nature à alerter particulièrement* », ils sont quand même de nature à alerter un tant soit peu : 29 emplois non pourvus, 10 % des emplois non couverts, 11 fiches de signalement (près d'une chaque mois), un nombre d'arrêts maladie de petite durée très important, toujours beaucoup trop de jours déposés sur les CET, 582 heures écrêtées (donc travaillées mais non payées),...tout ça mis bout à bout, pour un petit département comme la Vienne ça fait tout de même beaucoup.

La Direction estime qu'il est notable de constater une dégradation du climat et des relations entre les personnes dans les grosses structures. C'est bien de s'en rendre compte, mais c'est un peu tard, et c'est pas faute de les avoir prévenus.

Malgré tout, en cumulant les indicateurs du TBVS, la Direction nous a indiqué 6 services dans lesquels la situation est dégradée : 3 services de fiscalité et 3 services de comptabilité (on ne dit pas lesquels pour ne stigmatiser personne, mais on tient l'information à disposition de tous les curieux). Tous ces services sont extérieurs à Ruffault. Il serait bon à

l'avenir affiner l'analyse pour les services implantés dans le bâtiment de la Direction en considérant chaque service individuellement.

Quant au plan d'action de la Direction pour remédier aux résultats du TBVS, il a le mérite d'exister, mais le côté opérationnel de son contenu ne saute pas aux yeux « *particulièrement* ».

### **Point n° 6 pour information du CSAL : bilan de la formation professionnelle 2022**

Exercice annuel traditionnel, le bilan de la Formation Professionnelle 2022 a confirmé le retour à la normale après la période covidair.

L'activité de formation ne connaît pas de difficulté en termes de fonctionnement : l'effectif du service Formation professionnelle / concours permet de faire face à la charge de travail, le nombre de formateurs est en hausse importante, le nombre de salles et leur équipement informatique répond aux besoins de l'activité. La complémentarité entre le service Formation professionnelle de la DDFIP86 et l'ACIF (Antenne du Centre Interrégional de Formation) a de nouveau été soulignée.

Le bilan quantitatif est en forte augmentation en nombre de jours-stagiaires et en nombre de jours de formation. De même, le nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année augmente de façon très nette, générant un taux d'accès à la formation de 97,5 % (88 % en 2019, année avant COVID).

L'examen par grade indique une bonne répartition en pourcentage entre les A, les B et les C.

L'examen par métiers indique toujours un gros écart en nombre de jours entre les formations aux métiers de la fiscalité et ceux de la comptabilité publique (671 jours de plus pour les premiers).

La baisse spectaculaire du nombre de fiches de tutorat enregistrée en 2021 se confirme en 2022 sans trouver de réelle explication.

Le nombre d'exclus de la formation diminue fortement pour la deuxième année consécutive, passant de 36 en 2018 et 2019, à 26 en 2021, puis à 10 en 2022. L'hypothèse la plus vraisemblable permettant d'expliquer cette forte baisse concerne les inscriptions obligatoires à des formations électroniques, des gadgets qui ont concerné 1 093 agents en 2022, contre 641 en 2019.

Enfin, le pourcentage des absents de la formation (qui s'inscrivent à une formation mais qui ne la suivent pas) chute de façon importante et retombe au niveau de 2018 (33 agents concernés sur 2 221 formés), étant entendu que les agents qui reçoivent des convocations pour des formations électroniques et qui ne suivent pas ces formations (y compris les inscrits d'office qui n'ont rien demandé) ne sont pas comptés dans le nombre.

### **Point n° 7 pour information du CSAL : Généralisation de la numérisation des copies de concours**

Le traitement des copies de concours a été repensé pour éviter les envois postaux des paquets de copies avec les risques de perte que cela implique. Les copies sont remises aux surveillants avec le nom du candidat laissé apparent. Elles sont scannées puis transférées aux correcteurs. Lors du scannage, l'appareil utilisé masque le nom du candidat rendant la copie anonyme avant la transmission au correcteur. Les copies d'origine sont conservées par le service des concours. Le système a été testé sur quelques concours et la généralisation a été décidée à partir de septembre 2023.

### **Point n° 8 pour information du CSAL : Point sur le budget participatif 2023 consacré à l'écoresponsabilité**

Une enveloppe de 30 000 € prise sur le budget de la DDFIP86 a été consacrée à des actions en matière d'écoresponsabilité selon un mode opératoire dit « participatif », c'est-à-dire en associant les agents, soit directement, soit via des référents désignés sur chaque site. 49 propositions ont été formulées, dont 34 ont été retenues (les 15 autres ne pouvaient entrer dans des actions liées à l'écoresponsabilité). La moitié des 34 propositions retenues portaient sur le tri des déchets qui a donc été retenu comme l'axe de travail pour utiliser le budget (les 17 autres portaient sur des actions liées à l'écoresponsabilité mais pour des travaux bâtimentaires qui pourront être financés sur les budgets classiques).

Les devis ont été demandés pour un montant total de 29 177,50 €. Les agents du département ont été contactés par mail pour exprimer leurs préférences sur les projets retenus. Au 8 juin, 208 agents avaient répondu au questionnaire. Une synthèse de ces réponses nous avait été annoncée pour ce CSAL mais elle n'a malheureusement pas pu nous être présentée.

### **QUESTIONS DIVERSES**

En questions diverses, il a été abordé la fermeture des restaurants administratifs de Châtellerault et Montmorillon au départ des « agents Berkani » qui assurent le service dans ces deux structures.

La réflexion sur « la densification » des locaux de la Brelandière et de Montmorillon a également été évoquée. Des

services du rectorat sont pressentis pour intégrer les bureaux inoccupés dans ces deux bâtiments domaniaux.

Puis nous avons questionné la Direction sur les points suivants :

- le remplacement de la chaudière du site de Civray : ça coince ! La chaudière a rendu l'âme et doit être remplacée par une pompe à chaleur. Montant du devis : 100 000 €...on ne les a pas ! Le Directeur en charge de la gestion des moyens a donc pris son bâton de pèlerin pour aller toquer à la porte des éventuels financeurs (il était d'ailleurs absent lors du CSAL, parti à Bordeaux pour quémander des fonds). Nous sommes déjà fin juin et le chauffage, c'est pour dans 4 mois : on apprécierait que les collègues de Civray disposent de conditions de travail décentes lorsque la température va sérieusement s'abaisser.

- la mobilisation du renseignement fiscal via les CDL : un service de contrôle fiscal a envoyé directement une demande aux CDL pour qu'ils communiquent des renseignements utiles aux contrôles. Le 5ème étage de la rue Riffault, fâché de ne pas avoir été consulté avant, a mis une remontée de bretelles audit service de contrôle fiscal, qui l'a mal pris. Les AFIP auraient apprécié être mis dans la boucle pour coordonner l'action des services...que ces gens sont susceptibles !

- nous avons demandé si l'agent de catégorie B qui quitte la cellule CSP de Montmorillon serait remplacé et quel est l'avenir de cette cellule à court et moyen terme : réponse pas franchement rassurante : le B ne sera pas remplacé, ce qui ne présage en rien de l'avenir de cette cellule. Voilà une réponse qui va sans doute grandement contribuer à améliorer le taux de motivation et d'engagement professionnel de l'Observatoire interne.

- un incident est survenu au SIP de Poitiers qui a nécessité l'intervention du SAMU pour emmener un collègue à l'hôpital. Le comportement de cet agent inquiète fortement ses collègues, pour lui mais aussi pour eux. Une fiche de signalement a été rédigée et transmise à la Direction. Nous avons demandé à la Direction ce qu'elle pensait faire : Eh bien, mais oui, bien sûr, nous sommes au courant, ce collègue est suivi par le médecin de prévention et le service RH et des mesures d'isolement pourront être prises si son état le justifie...Ce serait en effet peut-être bien d'y penser avant qu'un autre problème, plus grave, ne survienne.

- le service du courrier de Riffault compte encore 2 agents jusqu'au 31 août et n'en comptera plus qu'un au 1<sup>er</sup> septembre. La Direction nous a indiqué que des vacataires viendraient renforcer l'effectif du service...Pas sérieux ça !

- nous avons demandé un point d'étape sur le nombre de recours dans la Vienne suite aux entretiens d'évaluation : 13 recours hiérarchiques (1 A, 7 B et 5 C) et, pour le moment, 2 recours en CAPN (Commissions Administratives Paritaires Nationales). Autant le dire, on est un peu déçus !

- enfin, nous avons relayé une question d'une collègue d'un service de contrôle fiscal qui trouve anormal que les véhicules de service soient utilisés par un comptable de SGC pour se rendre sur son lieu de travail alors que les services de contrôle en manquent. La directrice a indiqué que le véhicule installé à Slovénie était faiblement utilisé par les services de contrôle et que la doctrine d'utilisation des véhicules de service, bien que non formalisée, était orientée « dans son esprit » vers les cadres supérieurs (A++), y compris les comptables des SGC. Toutefois, ce point sera discuté avec les services de contrôle pour connaître leurs souhaits en la matière.

## La délégation FORCE OUVRIERE

Damien PATRAC (TPEH) ; Frédéric RICHARD (SGC Poitiers extérieur – site de Neuville de Poitou) ; Eric LIEBUS (Mission Départementale Risques Audit).