



SECTION
DE LA
VIENNE

Compte rendu du GT Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) du 2 février 2023

« Des paroles sans les actes »

Lors du CSAL du 23 janvier, nous nous étions interrogés sur le document diffusé lors du collège des chefs de service du 6 janvier 2023, intitulé « documents d'orientations en vue du COM – concertation locale ». Ce groupe de travail a donc été mis en place pour faire valoir cette « concertation ».

Nous avons procédé à l'examen du dit document.

Pour autant, la direction nous a indiqué la possibilité de faire remonter nos observations à la centrale mais sans pouvoir changer la moindre virgule à ce document.

Nous déplorons l'absence de création d'emploi mais juste des redéploiements alors que les agents sont de plus en plus en difficultés pour assurer leurs missions dans de bonnes conditions, faute de moyens notamment en terme d'emplois.

Ce nouveau COM confirme l'échec du précédent notamment pour mieux accompagner les agents. En effet les derniers observatoires internes montrent que les agents constatent la baisse de leur pouvoir d'achat, des possibilités de promotion et de l'intérêt au travail. Nous restons très dubitatifs sur l'efficacité de ce nouveau COM qui continue de supprimer les emplois et donc de dégrader nos conditions de travail.

Dans la lignée du précédent, le COM continue d'afficher une volonté de lutte contre la fraude tout continuant d'encourager la régularisation et le droit à l'erreur. L'intelligence artificielle ne remplacera pas l'intelligence humaine et nous estimons qu'il faut renforcer nos missions notamment en renforçant les services du contrôle en terme d'emplois et par la création d'un droit de recours à la force publique dans le cadre de nos contrôles sur place à l'instar de ceux des huissiers. La direction indique la création d'un partenariat avec l'URSSAF et une convention de recouvrement.

Ce nouveau COM souhaite assurer un accueil adapté aux besoins de tous les usagers. Pourquoi alors réduire l'accueil physique qui permet d'accompagner notamment la population la plus fragile et la plus éloignée d'internet.

La Directrice souhaite développer la marque employeur DDFIP 86 et le sentiment d'appartenance. En réponse à notre demande de l'organisation d'une journée de cohésion de l'ensemble des agents du département, elle nous indique être incapable de pouvoir réunir les 600 agents en même temps. Des mots à défaut d'acte.

Avant de recruter des talents à l'extérieur de notre direction, nous avons demandé que la Direction valorise déjà les talents qui sont déjà dans nos services. Malheureusement, ce n'est pas le cas. Il suffit de se rappeler de la gestion catastrophique des primes attractivité et des mouvements de mutations des stagiaires sur des postes demandés par ces titulaires quelques mois auparavant.

En réponse à notre demande de 2 mouvements par an pour éviter pareil mésaventure, la Direction explique en être incapable également.

Nous avons demandé une réinternalisation de nos charges comme le ménage, l'entretien du bâtiment ou le marché DIGIFIP. Le recours au privé n'est pas source d'économie, n'est pas efficace

et très souvent, c'est l'entreprise qui fixe ses règles, faute de concurrent lors des passations de marché public (ONET, La Poste, etc).

Nous aurons prochainement un GT sur le nouveau Régime des Gestionnaire Publics (RGP). Nous avons demandé que le document du procureur financier (remis aux chefs de service lors du même collège) soit diffusé à l'ensemble des agents et que la Direction communique davantage sur ce sujet anxiogène.

A force de vouloir tout simplifier, nous craignons que la DGFIP se désengage trop et disparaisse.

Le SIP doit rester un lieu d'accueil. La Direction semble réfléchir à cette thématique avec des sites ayant des problématiques très différentes comme Civray et Poitiers.

Au sujet de l'accueil, nous avons un bon retour de nos partenaires mais il existe une difficulté sur notre taux de décroché (environ 50%). Nous estimons que nous manquons de moyens humains pour faire face aux nombreuses sollicitations développées notamment par l'accueil multicanal.

La direction souhaite revenir sur la volumétrie des certaines permanences comme Saint Georges les Baillargeaux, Jaunay Marigny, Valence en Poitou et Lussac les Châteaux. Elle estime le peu de fréquentation du fait notamment d'une proximité d'un grand centre.

Concernant le SIE, le déploiement de la facturation électronique des entreprises en 2025 va apporter beaucoup de changements, un plan de communication sur le sujet est en cours.

Nous allons partager nos données avec les collectivités afin de fiabiliser leurs bases tiers. Le test Vision PERS avec API montre une fiabilisation de plus de 99 %.

Sur l'aide au pilotage, nous avons demandé la mise à jour des fiches de poste et la reconnaissance du tutorat. La Direction semble d'accord mais n'a mis aucun moyen humain et financier à ce jour. Concernant le volet RH, la Direction indique l'instauration d'une revue des cadres A et B avec un échange pour discuter des compétences, projet professionnel, etc.. détaché de l'entretien d'évaluation. Faute de moyens, cela restera également qu'un simple projet d'intention comme la plupart des autres sujets de ce nouveau COM.

Concernant le télétravail, la Direction s'interroge sur l'existence de grands espaces vides. Nous avons rappelé que le télétravail devait rester à l'initiative de l'agent, qu'il pouvait y mettre un terme à tout moment et donc de lui garantir un bureau individuel. Nous voyons la tentation pour le Direction de mettre en place des bureaux partagés pour faire des économies. c'est oublier un peu vite la crise sanitaire que nous traversons et des gestes barrières préconisés.

En conclusion, comme le précédent, ce nouveau COM est ambitieux mais faute de moyen suffisant, il deviendra vite obsolète.

Les mots pour soigner nos maux ne sont plus suffisants.

Vos représentants FO DGFIP :

Frédéric RICHARD (SGC Poitiers Extérieur – site de Neuville),

Damien PATRAC (Trésorerie Poitiers Etablissements Hospitaliers)

et Eric LIEBUS (Mission Départementale Risques et Audit).