



# La Feuille Info

De la CGT Finances Publiques 71

# 131 Avril 2021

## Compte Rendu CTL du 27 avril 2021

### 1/ Approbation des PV

Les PV sont approuvés à l'unanimité.

### 2/ Modification des horaires d'ouverture au public des trésoreries de Gueugnon, Tournus et du SIP-SIE de Charolles

#### 1 - Situation actuelle

Les responsables des trésoreries de Gueugnon et de Tournus et du SIP-SIE de Charolles ont fait part de leur volonté d'aménager les horaires d'accueil du public.

Actuellement, ces structures sont ouvertes au public comme suit :

Gueugnon	Mardi et jeudi : 9h - 12h / 14h - 16h Lundi – mercredi – vendredi : 9h - 12h	19 heures hebdomadaires
Tournus	Lundi – mardi – jeudi : 9h - 12h / 13h - 16h Vendredi : 9h - 12h	21 heures hebdomadaires
SIP-SIE de Charolles	Lundi – mardi – jeudi : 8h30 - 12h / 13h30 - 16h Mercredi et vendredi : 8h30 – 12h	25 heures hebdomadaires

#### 2 - Les aménagements proposés

Il est proposé que ces structures ouvrent au public selon les modalités suivantes :

Gueugnon	Du lundi au vendredi : 9h - 12h	15 heures hebdomadaires
Tournus	Lundi - mardi - jeudi : 9h - 12h et 13h - 16h	18 heures hebdomadaires
SIP-SIE de Charolles	Lundi : 8h30 – 12h / 13h30 – 16h sur rendez-vous uniquement Mardi – jeudi : 8h30 - 12h / 13h30 - 16h. Mercredi et vendredi : 8h30 – 12h	25 heures hebdomadaires (dont 2h30 sur rendez-vous)

**DDFiP** : ce sont des propositions des chefs de services.

**CGT** : Quelles sont les origines de ces modifications d'horaires ?

Nous souhaitons connaître les difficultés qui motivent ces demandes de modifications.

**DDFiP** : il y a la volonté de se concentrer sur des plages plus précises et de se concentrer sur le téléphone. A la trésorerie de Gueugnon, par exemple, il n'y a plus l'impôt. Il y a une réduction des fréquentations aux banques d'accueils.

**Vote :**

Abstention : CGT / Solidaires / CFDT

Pour : FO

### 3-Rapport d'activité 2020

Présentation du rapport par Laurent Chaintreuil.

Le rapport sera consultable sur Ulysse 71.

**CGT** : ce rapport contient une quantité d'informations intéressantes des informations générales concernant la DDFiP 71 **mais** il est aussi une mise au jour flagrante des contradictions entre la perception et les attentes

émanant du sommet de la pyramide DGFIP et la réalité de l'exercice des missions au quotidien. Nous sommes loin de l'administration moderne idéalisée par la DG.

L'observatoire interne démontre des difficultés ressenties de plus en plus durement. C'est une évolution qui se confirme et qui se dégrade alors que la DG voudrait nous faire croire que l'administration se modernise et progresse notamment en termes d'accueil et de présence sur le territoire.

On constate aussi que les OS jouent leur rôle en matière d'informations à l'endroit des agents.

**DDFiP** : il faut voir la participation, nous sommes à 45% de participation. Ce genre d'exercice peut servir de défouloir.

#### Observatoire interne

#### Observatoire Interne 2019

Le dernier observatoire interne a été mené en novembre et décembre 2019. En Saône-et-Loire, 333 agents ont répondu (288 en 2018), soit un taux de participation de 45 % (39 % en 2018).

Les principaux résultats sont mentionnés ci-dessous, par thématique :

##### Le rythme du changement au sein de ma Direction me semble ... ?

Trop rapide à 69 % (67 % en 2018)

##### Ma Direction évolue dans le bon sens ?

Non à 88 % (80 % en 2018)

##### Satisfaction des sources d'information :

Intranet

59 % positifs (67 % en 2018)

Représentants des personnels

58 % positifs (51 % en 2018)

Manager

41 % positifs (50 % en 2018)

##### Je suis bien informé sur les réformes et les projets en cours au sein de ma Direction

42 % des agents se disent bien informés (36 % en 2018)

54 % des agents se disent mal informés (63 % en 2018).

##### Environnement de travail : je suis satisfait de ... ?

Conditions matérielles :

44 % satisfaits (51 % en 2018)

Ambiance de travail

58 % satisfaits (70 % 2018)

Charge de travail

39 % satisfaits (43 % 2018)

Equilibre vie privée vie professionnelle

54 % satisfaits (66 % en 2018).

##### Indice d'engagement

(satisfaction de travailler au sein du Ministère, optimisme concernant son propre avenir au sein de sa Direction et motivation dans son travail) :

63 % négatifs (59 % en 2018)

35 % positifs (37 % en 2018)

##### Conditions de travail :

Qualité de vie au travail sur une échelle de 1 à 10 :

5,3 / 10 DDFiP 71 (5,7 en 2018)

5,2/10 DDFiP de catégorie 3

5,4/10 DGFIP.

Stress lié au travail sur une

échelle de 1 à 10 :

7,2/10 (6,7 en 2018)

7,1/10 DDFiP de catégorie 3

6,9/10 DGFIP.

##### Outils numériques

Je dispose d'outils adéquats pour travailler avec ses collègues ?

43 % oui (38 % en 2018)

Les équipements informatiques sont bien adaptés à mes missions ?

48 % oui (54 % en 2018)

Mes outils numériques sont adaptés à un travail nomade (déplacement, télétravail) ?

17 % oui (16 % en 2018)

La comparaison ci-dessous entre la DDFiP de Saône-et-Loire et la moyenne des DDFiP de 3ème catégorie sur cinq critères fait apparaître une situation globalement comparable sur trois des indicateurs, une situation un peu plus favorable pour la DDFiP de Saône-et-Loire sur la charge de travail et une situation moins satisfaisante sur le ressenti quant à l'avenir des agents au sein de la DGFIP.

**CGT :** Sur le Tableau de Veille sociale, il y a une forte rotation des effectifs, liée au NRP et aux restructurations. Il y a une perte des savoir-faire et des savoirs et une perte au niveau de la formation professionnelle.

Il a été privilégié le maintien des agents sur les sites dans le cadre du NRP ; allez-vous reconduire cette méthode pour les prochaines restructurations si la rotation vous pose problème ?

**DDFIP :** il va falloir articuler les espaces de travail entre les unités de travail, le télétravail et les espaces extérieurs de type France Services. Les Chefs de Services doivent organiser ces articulations. En matière de formation, les chefs de services vont aussi veiller à ce qu'elle se réalise. Le rôle des « managers » est crucial au sein de leurs unités. Pour le DDFIP, c'est une chance d'avoir fait le NRP qui permet de répondre aux contraintes actuelles.

**CGT :** nous demandons à ce qu'à l'avenir, si les membres du CTL valident notre proposition, les organisations syndicales questionnent l'administration sur le rapport d'activité en lieu et place d'une présentation in extenso, trop didactique et chronophage.

#### **4- Bilan de la formation professionnelle 2020**

Françoise Cruchaudet présente le dossier.

**CGT :** deux remarques sur les formateurs et la reconnaissance indemnitaire.

Le tutorat est passé un peu sous silence. Est posée la question de la reconnaissance du tutorat.

**DDFIP :** on a tous commencé en ne sachant rien et on a appris par l'autoformation, par ses collègues, les réunions, etc. Avec le tutorat, on est avec quelque chose d'un peu plus normé. Le DDFIP est prêt à faire un point sur cette question lors du prochain bilan.

**La CGT finances publiques insiste à nouveau sur la formation professionnelle dans le cadre du NRP : la première phase du NRP s'est mise en place en occultant l'aspect formation professionnelle. Cette dernière a reposé essentiellement sur les agents des structures absorbantes. Cela a été fait « à l'arrache » : la DG n'a pas su se donner les moyens de ses ambitions...que nous ne partageons pas. Nous précisons que l'équipe locale de la formation professionnelle n'est pas visée par ces remarques.**

**DDFIP :** il s'engage à faire le bilan de la première phase et à corriger cela. Ainsi, il souhaite qu'au 1<sup>er</sup> octobre, les personnels connaissent leur affectation ce qui permettra de mettre en œuvre le plan de formation.

#### **5- Budget**

Madame Sonia Vincent présente la situation budgétaire.

#### **6- Rupture conventionnelle**

Jérôme Lanzini présente la fiche.

Le point a été demandé par la CGT finances publiques 71.

Pour la DDFIP71, les éléments suivants ont été transmis à la connaissance de la Direction générale :

3 demandes ont été effectuées avec une date d'effet avant le 31/12/2020.

2 demandes ont reçu une réponse négative, la 3ème a conduit à la conclusion d'une convention de rupture conventionnelle avec versement d'une ISRC supérieure au montant plancher.

Par ailleurs, 2 autres demandes reçues en 2020 prévoyaient une date d'effet en 2021.

Ces 2 demandes ont reçu une réponse négative.

Enfin, en 2021, 3 nouvelles demandes ont été transmises à la Direction et ont donné lieu à entretien :

- une a fait l'objet d'une réponse négative ;
- une a fait l'objet d'une réponse positive avec versement de l'ISRC plancher ;
- la 3ème est en cours d'examen à la Direction générale.

**CGT :** Quels sont les facteurs de rejet ou d'acceptation des demandes ? Nous aimerions dégager une cohérence dans les décisions prises. Dans le cadre de l'information aux agents et de la préparation des dossiers, nous souhaiterions disposer d'éléments d'informations sur ce qui vous permet d'accepter ou de refuser les demandes de rupture conventionnelle.

Par exemple, notre bureau national a constaté que les demandes émanant d'agents bientôt retraités étaient en grande partie rejetées. Qu'en est-il en Saône et Loire ?

Qu'est ce que demandent les personnels ? Nous aurions souhaité une fiche plus détaillée sur les demandes. On aurait aimé plus de contenu sur l'analyse.

**DDFIP :** on est sur un dispositif nouveau. 8 cas en Saône et Loire. On est sur une relation d'un individu avec son administration.

Les demandes sont suivies avec l'agent : ainsi, le projet de reconversion est vu, ainsi que les éléments que l'agent veut bien livrer, la proximité de l'âge de retraite, l'impact sur le service, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. Sur les éléments qualitatifs : les demandes d'agents qui arrivent à proximité de l'âge de retraite, qui ne dégagent pas de projet, pas d'éléments étayés et chiffrés, pas de formation, etc. sont écartées.

La décision peut être prise au plan local mais la DG est sollicitée pour validation pour certains dossiers. La proximité de l'âge de la retraite est source de rejet.

La rupture conventionnelle n'est pas un droit : il faut qu'il y ait un projet viable, étayé. On ne lâchera pas la personne sur un projet qui ne fonctionnera pas.

**CGT :** si l'on se fonde sur la note sur la rupture conventionnelle, la DG ne paraît pas enclin à donner satisfaction à des projets trop avancés ?

**DDFIP :** lors d'un prochain CTL, la DDFIP présentera le dispositif plus en détail mais de manière anonyme.

## 7- Campagne IR 2021

Denis Savonnet présente la fiche sur la campagne.

C'est une campagne où l'on devra s'adapter... en mode sanitaire

Les SIP soutiendront le numéro 0809... Toutes les directions contribuent. Déjà 5 postes mobilisés puis 11 postes à terme en Saône et Loire.

La campagne se déroulera avec les équipements sanitaires, sans voltigeurs et pas de partage d'équipements.

**CGT :** il va y avoir une montée en puissance avec l'arrivée des déclarations papiers : s'il ya afflux aux banques d'accueil, que faire, qu'est-ce que la DDFIP a prévu ?

On ne fera pas les grilles évidemment. Donc, sur les files d'attente : on accepte les dépôts et on répond à une demande simple. On propose un rendez-vous. C'est la stratégie pour désemplir.

Concernant les personnes ayant opté pour un accueils sur rendez-vous, ils doivent remonter les files d'attente ; des consignes ont été données dès lors qu'il y a un accueil sur rendez-vous, lors du contre appel, il faut signaler aux citoyens d'accéder directement et de ne pas attendre dans les files.

Le DDFIP ne veut pas que les personnels aillent aux contacts pour éviter tout problème sanitaire.

## 8- Questions diverses

**CGT :** y a-t-il une corrélation entre télétravail et l'état du réseau applicatif ?

**DDFIP :** il y a toujours eu des problèmes. Mais c'est assez vite rétabli. E-contact pose problème effectivement. Il ne voit pas de relation entre télétravail et les difficultés avec certaines applications.

**Date des mouvements locaux :** calendrier légèrement plus avancé que l'an dernier.

**Sur les mouvements de cadres,** tout est en cours.

