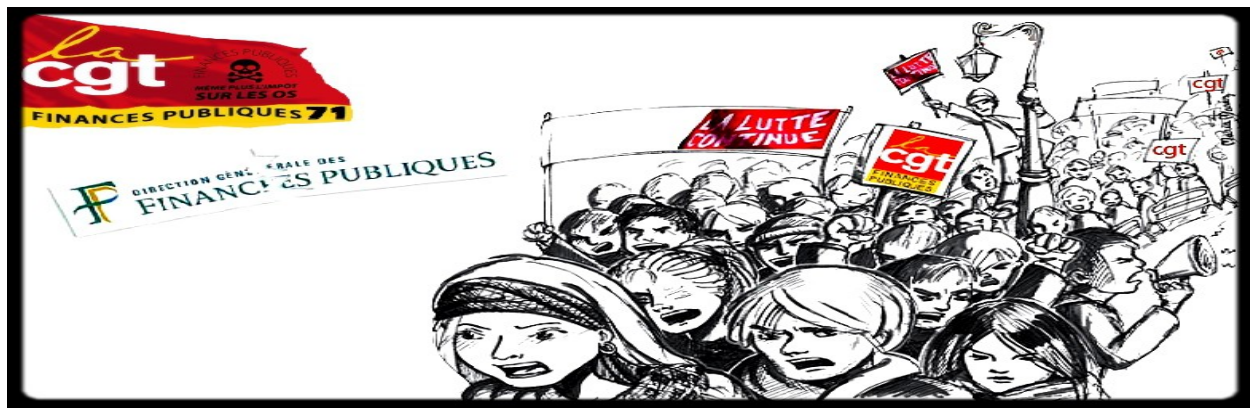




La Feuille info

135 juin 2021

Compte rendu Comité Technique Local du 11 juin 2021

Présents :

DDFiP 71 : MM. Lévêque, Chaintreuil, Lanzini, Savonnet, Mme Thomas

Représentants du personnel : Sabine Blanc (cgt), Irène Boucansaud (cgt), Pierre Badey (cgt), Magali Rocher (solidaires), Christophe Rouiller (solidaires), Mina Jaillard (FO), Yvan Michel et Catherine Morand (cfdt).

Les points inscrits à l'ordre du jour sont les suivants :

- Point 1 : Présentation de la relocalisation du CSB Ile-de-France à Mâcon (pour avis) ;
- Point 2 : Nouveau protocole de télétravail applicable à la DGFIP (pour avis) ;
- Point 3 : Plan annuel de prévention (pour information) ;
- Point 4 : Présentation des résultats de l'observatoire interne national et départemental (pour information) ;
- Point 5 : Rupture conventionnelle – bilan au sein de la DDFiP de Saône-et-Loire (pour information) ;
- Questions diverses.

Point 1 : présentation de la relocalisation du CSB Ile de France à Mâcon.

Fiche 1-1 La relocalisation du Centre de services bancaires de Versailles à Mâcon

Dans le cadre de la démarche nationale de relocalisation, la DGFIP a proposé à la Caisse des dépôts et consignations, qui en a accepté le principe, de relocaliser à Mâcon le Centre de services bancaires de Versailles, compétent pour toute la clientèle francilienne de la CDC. Il sera dénommé CSB Mâcon Île-de-France.

Le projet a été annoncé par le Ministre avec la première vague des relocalisations. Initialement, il concernait 30 agents titulaires et 8 contractuels de droit public.

Le choix de Mâcon pour implanter ce nouveau service a été fait en croisant plusieurs critères : attractivité de la destination, capacité immobilière à accueillir un service de cette importance, et proximité avec l'actuel CSB de Mâcon, compétent pour la clientèle CDC du quart sud-est de la France.

La présentation du CSB de Versailles

Le Centre de services bancaires assure la mission de préposé de la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre d'une convention de partenariat entre la DGFIP et la CDC.

Il est chargé de la tenue des comptes bancaires, de l'exécution des opérations financières pour le compte de la clientèle de la CDC qui comprend notamment des membres des professions juridiques (notaires, mandataires judiciaires, greffiers...), des organismes sociaux ou des acteurs publics locaux.

Le CSB assure également, pour le compte de la CDC, les missions de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

Actuellement, le CSB de Versailles assure la gestion d'environ 4800 comptes pour 2200 clients, représentant un total d'encours de près de 13,8 milliards d'euros.

Il est organisé en 3 pôles géographiques et un pôle Conformité-LAB.

Les recrutements au CSB de Mâcon Île-de-France

Le personnel du CSB de Mâcon Île-de-France est en cours de recrutement : un appel à candidatures a été publié pour un(e) inspecteur(trice) principal(e) chef(fe) de centre, 2 inspecteurs(trices) adjoint(e)s, 14 agents de catégorie B et 13 agents de catégorie C, à hauteur donc des effectifs transférés.

A l'issue de cet appel à candidature, les postes de responsable et d'adjoints ont été pourvus suite à un recrutement au choix par la DGFIP de Saône-et-Loire. 19 agents de catégorie B et 5 agents de catégorie C ont été affectés au CSB IDF suite aux résultats des appels à candidature.

Pour rappel sur les règles d'affectation sur ce service relocalisé :

- priorité 1 : agents exerçant au CSB de Versailles
- priorité 2 : agents exerçant dans tous les CSB (hors Mâcon)
- priorité 3 : agents bénéficiant des priorités légales (travailleur handicapé, rapprochement)
- pour les autres agents, demandes départagées selon l'ancienneté administrative des agents

En accord avec la CDC, la DGFIP a souhaité transformer 5 emplois de contractuels de droit public en emplois de catégorie B.

L'effectif du CSB de Mâcon Île-de-France sera donc de 35 agents titulaires et 3 contractuels de droit public.

Simultanément, des contractuels de droit public sont recrutés par anticipation au printemps 2021, de façon à bénéficier d'un plan de formation adapté avant l'été afin qu'ils soient opérationnels dès le début du mois de septembre.

10 contractuels pourront être recrutés sur un contrat court de 6 mois (jusqu'au transfert complet de la clientèle francilienne), et à l'issue des 6 mois, 5 contractuels seront recrutés sur des contrats longs de 3 ans renouvelable une fois. 3 contractuels seront affectés au CSB IDF et 2 contractuels au CSB Sud-Est.

L'implantation matérielle du CSB de Mâcon Île-de-France

Le CSB de Mâcon Sud-Est est aujourd'hui implanté dans les locaux de la DDFIP de Saône-et-Loire. Le CSB de Mâcon Île-de-France sera quant à lui hébergé au 3^e étage de la Cité administrative. Cette proximité permettra de faciliter le démarrage du nouveau CSB. Les deux services étant physiquement séparés, l'un pourra assurer la continuité de l'autre en cas de crise.

Des travaux (électricité et cloisons) ont été réalisés pour répondre aux besoins du service (plan en annexe). Des travaux informatiques sont en cours. Un avis technique a été rendu par l'Inspection Santé et Sécurité au Travail suite à sa visite le 22 février 2021. Le mobilier et le matériel informatique ont été reçus.

La formation des agents au démarrage de la nouvelle structure

La mise en place du nouveau CSB fait également l'objet d'un plan de formation, qui sera décliné selon des intensités différentes selon les publics :

- agents ayant exercé en CSB dans le passé : actualisation des connaissances sur le métier bancaire, notamment en matière de conformité et de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (sujets en évolution) ;
- agents découvrant le métier bancaire : formation intensive sur l'activité bancaire, la CDC, l'environnement bancaire (formation en distanciel sur 4 semaines) ;
- pour tous les agents : ateliers de transfert de ma connaissance des clients entre les agents du CSB de Versailles, la direction régionale IDF de la CDC et les agents du CSB créé

Ces formations seront dispensées dès l'arrivée des agents : au printemps pour les contractuels recrutés par anticipation, à partir de septembre 2021 pour les autres agents. Il est prévu d'alterner la formation avec des phases de prise de connaissance pratique du métier notamment auprès des équipes du CSB de Mâcon Sud-Est.

Intervention de la CGT Finances Publiques 71 :

Ce projet était sensé répondre au besoin de « proximité des Français », l'on sait maintenant qu'il s'agira d'**implantations de missions qui n'apporteront aucun renforcement du service public de proximité au service des usagers des villes « choisies »** puisqu'il s'agira **uniquement d'unités de « back-office »**, d'appui au réseau ou encore de centres d'appels. Il ne s'agit donc plus de transférer des missions de grandes métropoles vers 70 communes, mais de relocaliser des services départementaux ou régionaux sans aucun contact avec le public.

Et en même temps, la DGFIP continue à fermer massivement des structures de toutes natures sur l'ensemble du territoire.

Ces chantiers ont tous la même finalité : réduire la dépense publique et faire de la DGFIP l'exemple pour les autres administrations à réformer !

Dans les faits, bien évidemment, il ne s'agit pas de relocalisations mais de délocalisations.

Il faut redynamiser les territoires, oui, bien sûr, mais avec des services de pleine compétence, sur l'ensemble du territoire, des effectifs en nombre suffisant pour remplir l'ensemble des missions.

De surcroît, on aurait aimé voir la même anticipation du plan de formation pour les structures implantées au 1/01/2021...

Et par ailleurs, qu'en est-il des contractuels ? Des Collègues de Versailles qui ne suivent pas la mission ?

Réponse DDFIP 71: C'est vrai que le schéma retenu est de reprendre des activités exercées dans les métropoles, à la demande des agents, qui souhaitaient travailler dans des zones plus accessibles en termes notamment de logements. Les élus sont assez friands et heureux de voir arriver un service de Bercy parce que pour eux c'est une inversion de schéma qui apparaissait inéluctable.

Le plan de formation n'est pas anticipé : il va débiter en même temps que l'ouverture du service. Des Versaillais vont venir pour tenir des formations à partir du mois de septembre. Formation haut de gamme, très technique très bancaire.

Concernant les contractuels : il y en a moins qu'initialement prévu. Ce sont des contrats sur des emplois qui peuvent être très techniques. Il y en aura 3.

Vote :

Abstention : Solidaires / FO / CFDT

Contre : CGT

Point 2 Nouveau protocole de télétravail applicable à la DGFIP

LE NOUVEAU CADRE RÉGLEMENTAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ET LA DÉMATÉRIALISATION SOUS SIRHIUS

Le nouveau cadre réglementaire issu des dispositions du décret 2016-151 du 11 février 2016 modifié par le décret 2020-524 du 5 mai 2020 et formalisé dans un document cadre présenté en Comité technique ministériel le 18 décembre 2020 vient assouplir de manière significative les modalités de mise en œuvre du télétravail.

La DGFIP a décliné le cadre ministériel. Partagé tout d'abord avec les représentants du personnel lors du groupe de travail du 5 mars dernier, un protocole a été arrêté lors du CTR du 9 avril 2021.

En accompagnement, le déploiement d'un plan d'équipement ambitieux et d'un dispositif complet de formation contribueront à favoriser le développement du télétravail au sein de notre administration.

Le nouveau cadre décrit ci-après s'appliquera progressivement dans toutes ses composantes lors de la mise en production d'un nouveau palier SIRHIUS prévu le 15 juin prochain qui permettra l'entière dématérialisation du traitement d'une demande de télétravail.

1. LES POINTS MARQUANTS DU NOUVEAU PROTOCOLE DGFIP

AUTORITÉ DÉCISIONNAIRE	Le chef de service (c'est-à-dire le responsable direct de l'agent) sera désormais chargé d'instruire les demandes de télétravail de ses collaborateurs et de décider d'accorder ou de refuser l'aménagement sollicité (à la place du service RH). L'entretien informel avec l'agent organisé préalablement à la prise de décision, pourra être réalisé en présentiel ou à distance.
DÉPÔT DES DEMANDES DE TÉLÉTRAVAIL	Il pourra être réalisé à tout moment de l'année (et non plus dans le cadre d'une campagne annuelle). Lors de l'examen des candidatures, le chef de service portera une attention particulière aux demandes présentées par des agents confrontés à une situation médicale (état de santé, handicap ou état de grossesse) ou sociale difficile qui continueront à bénéficier d'un accès prioritaire au télétravail.
GESTION DES DEMANDES	La gestion des demandes sera dématérialisée dans SIRHIUS dès juin 2021.
VALIDITÉ DE L'AUTORISATION	Les autorisations de télétravail ne comportant plus de durée, elles n'auront donc pas à être renouvelées (sauf exceptions : situation médicale notamment).
LIEU D'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL	Le télétravail pourra être organisé à domicile ou dans tout lieu privé (résidence secondaire d'un agent, résidence familiale (en cas de célibat géographique) ou le domicile d'un parent aidé...).

	Le chef de service conservera toutefois la possibilité de refuser le choix d'une résidence demandée par l'agent quand il aura identifié des nécessités de service pouvant exiger un retour sur site de l'agent et que ce dernier proposera un lieu de télétravail trop éloigné et qui le met dans l'impossibilité de rejoindre son site d'affectation dans des délais raisonnables.
DES JOURS DE TÉLÉTRAVAIL FLOTTANTS	Le dispositif de télétravail ponctuel sera ouvert à tous les agents de la DGFIP éligibles au télétravail. Il pourra être cumulé avec le dispositif de télétravail régulier. Après échange avec son collaborateur dans le cadre d'un entretien informel, il appartiendra au chef de service de valider l'enveloppe annuelle de jours flottants en fonction de la demande de l'agent et de l'intérêt du service : cette enveloppe ne pourra pas être inférieure à 12 jours par an. Le report de jours flottants non utilisés d'une année sur l'autre ne sera pas autorisé.
DURÉE D'ANCIENNETÉ MINIMALE SUR LE POSTE	Tout agent pourra candidater sans qu'il soit nécessaire de justifier d'une durée d'ancienneté sur le poste. Un délai d'adaptation au poste de trois mois sera toutefois requis pour les primo-recrutés.
LE REPORT DE JOURNÉES FIXES NON TÉLÉTRAVAILLÉES	A titre exceptionnel, le chef de service pourra autoriser le report de la journée fixe non télétravaillée lorsqu'une urgence aura nécessité impérativement la présence de l'agent sur site.
L'ÉQUIPEMENT DU TÉLÉTRAVAILLEUR	Les directions sont autorisées à mettre à disposition du télétravailleur un téléphone professionnel (smartphone ou téléphone « voix » uniquement selon les tâches télétravaillées et le positionnement du télétravailleur) notamment pour les agents appelés à répondre régulièrement au téléphone.

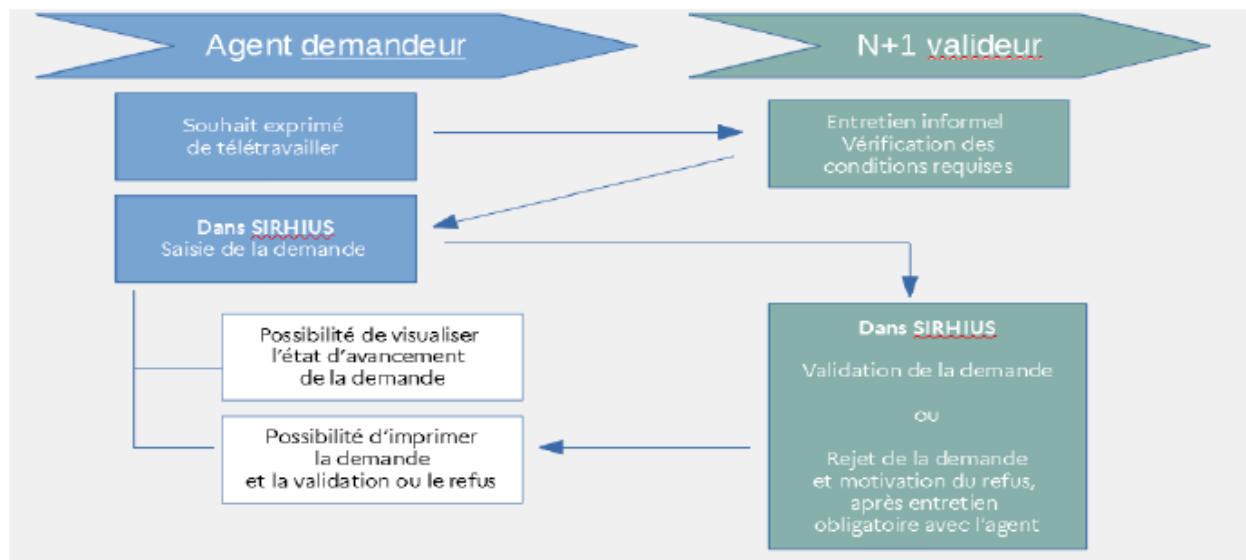
2. LE TRAITEMENT DES DEMANDES SOUS SIRHIUS

La dématérialisation de la demande de télétravail sera effective lors de la mise en production du **palier SIRHIUS prévu le 15 juin 2021**.

Cette évolution se traduira par la création dans l'Espace agent SIRHIUS de formulaires dédiés permettant :

- de demander le bénéfice d'un télétravail régulier ou ponctuel,
- de soumettre à son chef de service une demande d'utilisation du contingent autorisé de jours flottants de télétravail,
- de solliciter le bénéfice de jours de télétravail temporaire.

Concrètement, la demande d'autorisation de télétravail dans SIRHIUS suivra **un circuit court** organisé autour de **deux acteurs** : l'agent-demandeur et le chef de service- valideur :



Avant sa saisie dans SIRHIUS, la demande de télétravail fera l'objet d'un **entretien informel** entre l'agent et son chef de service, au cours duquel sa compatibilité avec l'intérêt du service ainsi que les modalités de télétravail envisagées (télétravail régulier et/ou ponctuel ; quotité ; calendrier ; contingent ; activités ; horaires ; lieu d'exercice) seront discutées.

A l'issue de cette rencontre, l'agent saisira sa demande de télétravail à l'aide du formulaire « télétravail-initialisation » présent dans son espace agent SIRHIUS.

Le palier SIRHIUS de juin 2021 permettra de dématérialiser à la fois la demande de télétravail et son suivi quotidien par l'agent.

A compter de cette date, le SIRH permettra de gérer aussi bien le télétravail temporaire lié à une situation exceptionnelle que le télétravail normal.

Ainsi, l'ensemble des télétravailleurs actuellement sous le statut du dispositif exceptionnel couvert soit par une convention signée avant la crise épidémique et renouvelée depuis soit par un courriel du responsable de service, pourront, s'ils le souhaitent formuler une demande de télétravail régulier et / ou ponctuel dans SIRHIUS.

Cette demande pourra donc être effectuée dans SIRHIUS même si le dispositif exceptionnel est encore opérationnel en juin 2021.

Intervention CGT Finances Publiques 71 :

Nous ne sommes pas dupes des raisons qui poussent la DGFIP à se précipiter.

Le télétravail apparaît comme un amortisseur – voire un facilitateur- du démantèlement du réseau (NRP) et du ras-le-bol des agents face à la dégradation des conditions de travail dans les services. La fameuse « opportunité » de la crise sanitaire pour atteindre les objectifs du contrat de moyens de notre administration explique aussi cet empressement.

Dans ce contexte, le télétravail : un instrument de la dislocation du collectif de travail.

Les chefs de service se voient de plus en plus confier le « *sale boulot* » des règles de gestion y compris pour le télétravail dans le cadre de ce protocole DGFIP. C'est eux qui vont décider, seuls.

La mise en place d'un « circuit court » (sic) autour de deux acteurs: l'agent-demandeur et le chef de service :

Etape 1: l'agent exprime le souhait de télétravailler.

Etape 2: entretien informel avec le chef de service qui peut accepter ou refuser.

Etape 3: saisie de la demande dans Sirhius

Etape 4 : validation ou rejet dans Sirhius.

Avec un tel cheminement, l'agent qui se verra refuser sa demande de télétravail , lors de l'entretien informel, ne va pas forcément saisir sa demande dans Sirhius.

Pas de demande dans Sirhius, pas de rejet, pas de recours en CAP.

Pour la CGT Finances publiques 71, c'est le dépôt immédiat de la demande dans Sirhius qui doit marquer le début de la discussion avec le chef de service avant toute discussion « informelle » ! La CGT revendique un suivi des missions de façon globale et une organisation du travail actée collectivement. Nous dénonçons à nouveau l'utilisation d'outils de surveillance des personnels comme Bali ou Open lab.

Quelques remarques soulevées:

- le protocole soumis à ce CTL ne reprend pas la solution d'un télétravail exercé dans un lieu tiers ; chez soi exclusivement (résidence principale ou secondaire) Le comble, "ou le domicile d'un parent aidé" !

Donc désormais, il est acquis que l'on peut garder les enfants à la maison, et qu'on va pouvoir s'occuper de son vieux père ! Il est vrai que les retraites sont souvent dérisoires et que le prix des EHPAD est exorbitant... C'est sans doute une façon d'anticiper des choix de politiques sociales...

- Alors que dit le décret (modifié) de 2016 ? « *L'exercice des fonctions en télétravail est accordé **sur demande écrite de l'agent*** ». Donc l'informel ne doit pas primer sur le décret. C'est dans Sirhius qu'il faut saisir sa demande avant toute discussion « *informelle* » ! **Pas de demande dans Sirhius, pas de rejet, pas de recours en CAP.**

- un télétravail super flexible : jours flottants, retour au bureau sur demande du chef de service, télétravail accordé sous condition d'un éloignement relatif avec le lieu du travail présentiel pour permettre un retour sur demande ;
- un recours au télétravail temporaire destiné à pallier à une "*situations exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site*". **On n'est pas dupe: sont visées les périodes de grève, et celles des transports publics en particulier.**
- "*il convient par ailleurs d'éviter qu'un agent soit seul dans les locaux pour des questions de sécurité (intervention en cas de malaise)*": que faire en cas de malaise à domicile si l'agent y est seul ?
- **pas une ligne sur le remboursement des frais occasionnés par le télétravail !** A propos des téléphones portables mis à disposition des agents "appelés à répondre aux usager": ne sommes-nous pas tous concernés ?
- la notion de "document professionnel sensible" doit être précisée.
- les référents "télétravail" de la DDFiP 71 ne sont pas nommés (la DDFiP de Moselle les a fait connaître dès le CTL).

Réponse : protocole présenté clé en main, issu des discussions du CTR du 9 avril 2021.

Le référent sera normalement Mme Cruchaudet.

Des remarques :

- il ne faut pas que le télétravail vienne à mettre en exergue l'opposition entre le collectif et l'individuel. Pour que cela fonctionne bien, il faut que l'organisation et le télétravailleur puissent s'adapter. Il y a des missions en présentiel et des missions dévolus au télétravail. Il faut donc modifier l'organisation interne. Comment les charges de travail sont réparties ?
- Dans le département, on a pas forcé les gens à signer. Demande assez forte de la part des personnels et donc on doit tout mettre en place pour y arriver.
- Sur les frais, il y a une discussion nationale.
- Les chefs de service obéissent aux directives qu'on leur donne, ils ne font pas le sale boulot. Il faut mettre en œuvre la politique décidée au niveau national. Concernant la saisie dans Sirhius : s'il y a un litige, on réglera le problème. S'il y a un problème : les OS devront faire remonter. Il y a plus de soucis sur la compréhension de la fin d'un système et le début d'un nouveau système. En Saône et Loire, nous n'avons jamais été maximalistes.
- Sur les documents autorisés : faire des copies.

Intervention CGT Finances Publiques 71 : Combien de services ont eu une réunion sur le sujet ?

Derrière cet engouement et cette mise en place du télétravail, se posera inéluctablement la question de la politique immobilière... Ainsi, un plus grand nombre de télétravailleurs amènera fatalement l'administration à revoir à la baisse le nombre de bureaux. Moins de présents en service donc moins besoin de bureaux ? Les flex-office et les espaces de co-working sont déjà dans le paysage. La CGT demande au DDFIP 71 s'il a quelques mots ou réflexions sur le *nouveau monde* qui commence à prendre la place de l'*ancien monde* ?

Réponse DDFIP 71 :

- sujet abordé en premier lieu en CTL, puis demande aux chefs de services de tenir, dès après le CTL, des réunions collectives et individuelles.
- Sur la politique immobilière : c'est un sujet. La réflexion a commencé au niveau central fort de ce qui se passe ailleurs. Il pourrait y avoir une tentation. Le DDFIP a l'impression que c'est un peu prématuré. Le télétravail est récent dans notre organisation et l'immobilier fait appel au temps long. Aucune préconisation sur les bureaux avec des bureaux attitrés et non attitrés. Mais s'il y a des évolutions cela portera sur les bureaux plus que sur le mode d'organisation.

Vote :

- Abstention : FO / CFDT
- Contre : CGT / Solidaires

POINT 3 : Plan Annuel de Prévention

Information du CTL sur le Plan annuel de prévention.

POINT 4 : Présentation des résultats de l'observatoire interne national et départemental

Faible taux de participation.

Intervention CGT Finances Publiques 71 : une fois les constats faits dans ces observatoires, que fait-on ? Va-t-on changer le cours des réformes, infléchir le rythme du changement ? Les agents ne croient pas en ces thermomètres. Ils sont perçus comme les sondages, exercice où chacun trouve son compte. L'administration met en œuvre ses contre-réformes malgré tout.

Réponse : c'est une tribune d'expression. S'il y a des ressentis négatifs, il faut les dire. C'est un pansement et un thermomètre. Lorsque le DDFIP va se déplacer, il évoquera certains points. Il essaiera de faire vivre les informations données par cet observatoire en ce qui concerne la Saône et Loire.



POINT 5 : La rupture conventionnelle (RC)

Fiche 5 – Rupture conventionnelle – bilan au sein de la DDFiP de Saône-et-Loire

L'article 72 de la **loi de transformation de la fonction publique a mis** en place, à titre temporaire (six ans), à **compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025**, un dispositif de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires relevant des trois versants de la fonction publique **permettant le départ de la fonction publique assorti d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et de la perception d'allocation chômage.**

La rupture conventionnelle est destinée à permettre aux agents qui le souhaitent de pouvoir envisager une reconversion en dehors de la fonction publique. Elle permettra notamment de favoriser la mixité des carrières publiques et privées.

La loi prévoit une évaluation de ce dispositif.

Dans ce cadre, un suivi statistique est effectué chaque année par la DGFIP. Il était évoqué dans la note RH1A n°2020/03/853 du 18 juin 2020 relative à la mise en oeuvre du dispositif de rupture conventionnelle à la DGFIP.

Pour l'année 2020, le périmètre de ce suivi concernait toutes les demandes de rupture conventionnelle, qu'elles aient été acceptées ou refusées, dont la date de départ souhaitée était fixée jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Bilan national*

Le dispositif expérimental de la rupture conventionnelle, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020, connaît un écho significatif auprès des agents de la DGFIP, qui est la 1^{ère} direction du ministère en termes d'octroi. **Un grand nombre de demandes a été enregistré dès janvier 2020 et le flux des demandes est constant depuis.**

Un recensement effectué en septembre dernier auprès des directions permet de préciser qu'un peu plus de 300 demandes ont été enregistrées et présentent les caractéristiques suivantes : 3 demandeurs sur 5 sont des femmes, l'âge moyen des demandeurs est de 56 ans, 80 % des demandeurs appartiennent aux catégories B et C des postes non centralisateurs, 45 départements en majorité ruraux, ne recensaient aucune demande.

A la date du GT, **111 conventions ont été acceptées** (soit 1/3 des demandes recensées) pour un **montant moyen de 32 640 euros**, 54 demandes ont fait l'objet d'un refus (soit 17% des demandes recensées) et 157 sont en cours de traitement (49 %) car leur date d'effet est en 2021.

La motivation des demandes peut être classée en deux catégories, à peu près à parts égales :

- **souhait de réorientation personnelle due à une situation familiale ou personnelle qui tend à un souhait d'arrêt de la vie professionnelle pour se consacrer à l'aide de proches ou à la vie associative ;**
- **projet de reconversion professionnelle.**

Lorsque l'agent fait état de problèmes de santé, sa demande est examinée avec la plus grande attention afin qu'il ne se retrouve pas en situation de fragilité en raison de la maladie avec de faibles ressources (faible indemnité de rupture, allocation de retour à l'emploi minorée) et sans la protection sociale prévue pour les fonctionnaires.

* éléments communiqués par la Direction Générale à l'occasion du GT indemnitaire du 11/12/2020

Les demandes d'agents proches d'un départ à la retraite font l'objet d'un examen au cas par cas ; le dispositif de rupture conventionnelle ne s'apparente pas au versement d'un pécule de départ à la retraite. Les demandes émanant d'agents proches d'une ouverture de leurs droits à pension ne sont, dans la plupart des cas, pas acceptées.

Pour la DDFIP71, le bilan est le suivant :

5 demandes ont été effectuées en 2020 .

4 demandes ont reçu une réponse négative, la 5ème a conduit à la conclusion d'une convention de rupture conventionnelle avec versement d'une ISRC supérieure au montant plancher.

En 2021, 3 nouvelles demandes ont été reçues et ont donné lieu à entretien :

- 1 a fait l'objet d'une réponse négative
- 2 ont fait l'objet d'une réponse positive prévoyant le versement de l'ISRC plancher

Interventions CGT Finances Publiques 71 : extrait des études publiées sur le site de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et de la Statistique) dépendant du Ministère du Travail:

- 425.000 RC homologuées en 2020 : l'effet COVID et l'insécurité sont passées par là, dissuadant les salariés de quitter leur emploi.

- les RC représentent **10 %** des fins de contrat.

Il apparaît que les cadres obtiennent les meilleures indemnités de rupture :

- salaires bruts < à 2.500 € par mois (75 % des RC signées en 2015) => l'indemnité médiane ne dépasse pas plus de **5 %** l'indemnité légale.

- salaires bruts compris entre 2.500 € et 4.500 € par mois (20 % des RC signées en 2015) => l'indemnité médiane dépasse d'environ **25 %** l'indemnité légale.

- salaires bruts > à 4.500 € par mois (5 % des RC signées en 2015) => l'indemnité de RC est > de plus de **60 %** à l'indemnité légale.

Quel que soit leur niveau de salaire, ouvriers et employés obtiennent de faibles indemnités.

Une enquête menée par la revue « Les Echos » titre : « La RC fait un début raté dans la fonction publique : « Mise en place en 2020 la RC ne soulève pas l'enthousiasme des fonctionnaires ... **ou plutôt de l'administration**. Le peu de demandes qui sont remontées se sont heurtées au refus des directions, qui craignent que cela leur coûte cher.

Et pour cause : d'après « Le Figaro », **aucun budget spécifique** n'aurait été prévu pour le versement des indemnités de départ ».

Gageons que lorsque la DGFIP aura besoin de promouvoir des départs anticipés, elle saura trouver les budgets nécessaires pour arriver à ses fins...

Au niveau DGFIP, les personnes proches de la retraite sollicitent la rupture conventionnelle.

Une entreprise qui considère comme insatisfaisante une relation de travail avec un de ses salariés peut lui proposer de se séparer d'un commun accord, sortant de l'alternative démission ou licenciement.

Parallèlement, un salarié insatisfait, souhaitant quitter l'entreprise, ne démissionnera sans doute pas si sa situation future est trop incertaine.

La DGFIP conditionne la RC à une reconversion professionnelle, alors que c'est n'est pas son objet, même si, le gouvernement semble même avoir compris, voire encouragé, le potentiel de créations d'entreprises rendu possible par les RC (15 % des « indemnisables » à la suite d'une RC ont déclaré une création d'entreprise, contre 7 % pour les licenciés économiques)

Réponse :

- au niveau local, nous sommes dans la tendance nationale.
- On voit bien la crainte sur les finances publiques, la crainte de la retraite.
- Il faut prendre en compte la date de demande de rupture. Nous faisons partie des directions où il y a eu le plus de demandes.

Questions diverses :

- **CGT :** Point de situation sur le SIE de Montceau : une nouvelle structure datant du 1er janvier 2021 avec toutes les fragilités inhérentes à ce statut en termes de fonctionnements, formations, décisions....et l'administration décapite ce nouveau service en nommant le chef de service sur un autre poste. Les agents ont tout fait pour que le service soit viable à sa naissance mais aujourd'hui il ne faut pas penser qu'il est en rythme de croisière comme cela a pu être dit en réunion audio informelle. Il faut que l'administration soit attentive au manque de personnel qui s'annonce avec les prochains départs, aux besoins de formations plus spécifiques et aux besoins de renfort en termes de pilotage.
- Réponse du DDFIP 71 : il ne bloquera pas le chef de service dans le déroulé de sa carrière. Il a conscience de la situation. Il faut attendre le mouvement. Ne considère pas que le SIE soit en rythme de croisière car d'autres structures intégreront le SIE de Montceau. Il se rendra sur place. Sur la formation : c'est un sujet. On devrait sortir des référents. Il y a un aspect échange à mettre en place, un réseau d'aide.
- **CGT :** y aura t'il une réunion de présentation du mouvement ?
- Réponse du DDFIP 71 : réunion présentielle ou distancielle sur la présentation et sur les cas présentés. L'exercice va être difficile avec 46 vacances. A la fin de l'exercice, nous risquons 30 vacances...
- **CGT :** nous devons tenir un CTL sur le NRP 2022, quelle date est finalement retenue ?
- Réponse du DDFIP 71 : il aurait aimé faire un CTL spécial NRP. Il sera fait à l'automne en attendant d'avoir les validations du ministère. Au mois de septembre, les RH iront sur les sites pour écouter les agents amenés à bouger au 1er janvier 2022. Il souhaite qu'avant le 1er octobre les agents connaissent leur affectation.
Il tiendra un CTL de bilan des opérations 2021 + opérations 2022.
- Fusion de l'intégralité des SPF en juin 2022. Il ne fera aucun *bouger* des SPF d'Autun et Charolles avant juin 2022.

