



COMPTE RENDU CTL **du 10 JUIN 2021**

Séance ouverte à 09h 00.

Étaient présents

Pour l'administration :

Mme GABELLE (présidente), M CARRIZEY, M LERAY, M CHEYRON
Mme FROMENT et Mme TOULZAC – (rédactrices).

Pour les organisations syndicales :

CGT – SOLIDAIRES – FO – CFDT/CFTC.

L'ordre du jour était le suivant

I – Bilan 2020 de la formation professionnelle et le plan départemental de formation professionnelle 2021 (pour avis)

II – Adoption de la caisse sans numéraire du SGC de Saint Léonard (pour avis)

III – Mise en œuvre du nouveau protocole de télétravail à la DGFIP (pour vis)

IV – Bilan du dispositif exceptionnel du télétravail mis en place en raison de la crise sanitaire (pour information)

V – Tableau de bord de veille sociale 2020 (pour information).

VI – Questions diverses :

Les représentants de la CGT Finances Publiques 87 ont lu une déclaration liminaire que vous trouverez en annexe de ce compte rendu.

Madame la Directrice répond, nous indiquant qu'elle fait remonter nos remarques et nos doléances, notamment par le biais de nos liminaires qui sont transmises à chaque fois. Elle nous indique encore une fois que les suppressions d'emplois à la DGFIP sont des décisions

politiques. Elle nous indique également que pour les demandes de mutation, les projets en courts de réalisation tiennent compte des vœux des agents et que la direction essaye de satisfaire un maximum de souhaits. Enfin, elle nous indique qu'un collège des chefs de service doit se réunir dans les prochains jours.

I – Bilan 2020 de la formation professionnelle et le plan départemental de formation professionnelle 2021 (pour avis)

Le bilan est présenté par M LERAY Charles.

Le nombre de jours de formation enregistre une baisse de près de 40%, qui s'explique principalement par la suspension des formations en présentiel dès le mois de mars 2020. Les agents de la Direction départementale des Finances Publiques de la Haute-Vienne ont pu toutefois bénéficier en 2020 de 957 jours de formation, soit une moyenne globale de 1,74 jours par agent. 335 agents ont été inscrits à au moins une formation, soit 60% des agents (88% en 2019).

Ces données ne tiennent pas compte des e-formations qui ont été réalisées par les agents pendant le confinement. L'ENFIP a en effet ouvert des modules de formation en ligne en libre accès au cours de cette période. Les agents ont pu ainsi accéder directement à ces modules en se connectant à la plate-forme de l'IGPDE.

En l'absence d'inscription préalable auprès des services de formation professionnelle, le **nombre d'e-formations réalisées dans ce cadre ne peut pas être quantifié**. À partir du dernier quadrimestre 2020, la formation continue a pu être réactivée avec la programmation de formations à distance (via les applications gotomeeting et blackboard). En raison du contexte sanitaire, les stages en présentiel ont été annulés à partir de la 2^e session. De même, les galops d'essai n'ont pas pu être organisés localement et ont dû être réalisés à domicile par les préparants.

Les inspecteurs stagiaires et contrôleurs stagiaires de la promotion 2019/2020 ont suivi leur formation théorique à l'ENFIP jusqu'en mars. Après une reprise des cours à distance au mois de mai, les stagiaires ont pu débuter leur stage d'application début juin dans leur service d'affectation (écourtement du stage d'application d'un mois).

La promotion des agents administratifs 2020 a suivi une formation théorique entièrement à distance :

- de la mi-mai à fin juillet (7 agents)
- de fin août à fin novembre pour l'appel complémentaire (4 agents)

La direction locale est également en charge de l'organisation des oraux blancs pour les concours suivants : Inspecteur des Finances Publiques interne, Examen professionnel d'inspecteur des Finances Publiques, Contrôleur des Finances Publiques interne normal et interne spécial, Agent administratif interne, Sélection IDIV, Examen professionnel Inspecteur Principal.

Par rapport à 2019, on constate une diminution de 17% du nombre d'inscrits aux concours (518 contre 623 en 2019), qui concerne essentiellement les concours externes. Même si la tendance à la baisse est constatée depuis quelques années, la forte chute du nombre d'inscriptions en 2020 s'explique principalement par le contexte particulier de la crise sanitaire.

Le recrutement par voie contractuelle d'agents en situation de handicap :

Au titre de l'année 2020, 1 poste d'agent administratif a été proposé en Haute-Vienne. L'agent recruté a bénéficié du même parcours de formation initiale que les agents recrutés par voie de concours.

Conformément aux consignes nationales, les volontaires du service civique n'ont pas repris leurs fonctions à l'issue du 1er confinement.

Pour les mêmes raisons, le recrutement au titre de la 2e vague a été reporté à 2021.

Le congé de formation professionnel, en 2020, un agent a bénéficié d'un congé de formation professionnelle de 12 mois.

Le compte personnel de formation, en 2020, 31 agents ont utilisé leur compte personnel de formation :

- 30 pour des préparations aux concours
- 1 dans le cadre d'une valorisation des acquis de l'expérience.

Votes : Abstention : CGT, SOLIDAIRES, FO et CFDT/CFT

Pour rappel, la formation professionnelle est un droit et est une composante à part entière de notre travail. Malheureusement certains collègues n'ont pas la possibilité de bénéficier de formation professionnelle souvent en raisons de l'état des services qui sont déjà tellement dégarnis que ce sont les agents qui se censurent parfois eux même, sachant d'avance qu'ils devront rattraper leur travail à leur retour. Ceci est une conséquence directe des politiques d'emploi de notre administration qui à terme appauvrira nos compétences professionnelles, nous empêchant de nous tenir informé des évolutions de nos métiers et de nos logiciels informatiques (lorsqu'ils fonctionnent.) La CGT Finances Publiques revendique une formation professionnelle de qualité tout au long de la carrière des agents et que les formations professionnelles ne pèsent pas sur les conditions de travail au retour des collègues en poste.

II – Adoption de la caisse sans numéraire du SGC de Saint Léonard (pour avis)

La mise en œuvre de ces deux dispositifs d'externalisation vise, à terme, à supprimer la détention et le maniement du numéraire au sein du plus grand nombre de centres des finances publiques.

Ce retrait du numéraire, déjà mis en place dans trois centres des finances publiques au **1er janvier 2018 (Aixe sur Vienne, Pierre-Buffière et Nantiat)**, sera ainsi progressivement étendu à l'ensemble du réseau.

Toutefois, certaines opérations de l'État, au nombre très limitées, ne pouvant être déportées vers un prestataire, pour des raisons juridiques ou matérielles, la DGFIP conservera un nombre limité de caisses résiduelles. Il en va notamment ainsi de la nécessité de maintien d'une **caisse résiduelle à proximité de chaque tribunal judiciaire**, compte tenu des

contraintes réglementaires en matière de saisie judiciaire. Néanmoins, les caisses résiduelles disposant de numéraire seront, à court/moyen terme, **exceptionnelles**.

Ce retrait du numéraire s'inscrit également dans le cadre de la conduite des opérations de mise en place du nouveau réseau de proximité. Pour le SGC de Saint-Léonard, un retrait anticipé des numéraires est envisagé à compter du 1er juillet 2021. Cette organisation simplifierait la conception et l'aménagement des locaux destinés à accueillir ses services et éviterait d'intégrer des aspects « sécurité numéraire » pour une activité vouée à disparaître dans quelques mois. C'est pourquoi, il est soumis à avis du CTL que le SCG de Saint-Léonard devienne centre des finances publiques ne maniant plus de numéraire à compter du 1er juillet 2021.

Chiffrage de la prestation en Haute-Vienne pour le mois d'avril 2021

Au 30 avril 2021, 299 encaissements ont été enregistrés par les buralistes partenaires agréés en Haute-Vienne, pour un montant moyen de 89,50 euros. 60% des paiements ont été réalisés par carte bancaire et 40 % en numéraire. Il s'agissait à 50% d'amendes, 44% de produits locaux et 6% d'impôts.

Votes : Contre : à l'unanimité des OS

III – Mise en œuvre du nouveau protocole de télétravail à la DGFIP (pour avis)

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.

La journée de télétravail : il s'agit d'un temps forfaitaire, selon le module horaire choisi par le télétravailleur et il ne peut pas faire de crédit d'heures.

Le télétravail peut être fait de n'importe où dans la mesure où l'agent est joignable et qu'il peut se rendre sur son lieu de travail dans un délai raisonnable en cas de besoin (en moins d'une 1/2 journée selon notre direction).

Le télétravailleur doit être joignable à tout moment, **sur** les plages horaires définies, par téléphone avec accord de l'agent ou par mail.

Un téléphone portable pourra être mis à disposition uniquement pour les agents qui font des contre-appels.

Une formation de deux jours sera obligatoire pour les chefs de service, pour leur permettre de mieux appréhender le télétravail et de les outiller dans ces nouvelles modalités de travail.

Une fiche technique sera mise à disposition des chefs de services pour gérer le retour des télétravailleurs sur prescription médicale.

À partir du 15 juin les demandes devront être faites sur SIRHIUS pour effet au 1^{er} septembre (télétravail classique).

En cas de refus de télétravail par le chef de service, les agents pourront faire un recours hiérarchique.

M Charles LERAY est le référent télétravail départemental.

Votes : Contre : FO et CFDT/CFT

Abstention : CGT et SOLIDAIRES

Le télétravail doit avant tout être un choix de l'agent et ne doit pas être une porte ouverte à une sur-flexibilité professionnelle. Notre organisation syndicale veillera aux respects des droits et garanties des agents volontaires pour effectuer du télétravail.

IV – Bilan du dispositif exceptionnel du télétravail mis en place en raison de la crise sanitaire (pour information) :

Entre février 2020 et janvier 2021, une très forte augmentation du nombre de télétravailleurs a été comptabilisée dans SIRHIUS : en effet, le nombre de télétravailleurs a été multiplié par 6,8 passant de près de 6 000 à plus de 40 000.

En raison du contexte épidémique, le télétravail reste depuis début 2021 la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Il participe en effet à la démarche de prévention en limitant l'affluence dans les transports en commun et la présence dans les bureaux et espaces partagés. Les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement être placés en télétravail cinq jours par semaine. Fin mars 2021, 26% des télétravailleurs étaient en télétravail au moins 4 ou 5 jours.

Pour la DDFIP de la Haute-Vienne, le taux d'équipement est passé de moins de 20% avant la pandémie à près de 60% à ce jour. Le parc nomade est composé à 67% de portables, 20%

d'ultra-portables et de 13% de Tiny nomades, cette dernière solution n'est que temporaire et ne devrait pas perdurer.

L'objectif cible à court terme est d'équiper 80% de collègues équipés dans un premier temps pour arriver rapidement à 100%.

Le télétravail en période COVID-19 a permis à de nombreux d'agents qui le souhaitent de ne pas se rendre tous les jours à leur poste de travail lorsque les activités le permettent. Pourtant, la Direction reconnaît que les taux départementaux ont souvent été en dessous de la moyenne nationale et que certains services n'ont pas toujours joué le jeu du télétravail. Enfin, la CGT Fip 87 a une nouvelle fois réaffirmé que le télétravail doit être choisi et ne peut en aucun cas être imposé.

V – Tableau de bord de veille sociale 2020 (pour information)

Faute de temps, le sujet sera évoqué lors du prochain Comité Technique Local qui devrait se tenir le 5 juillet prochain. Nous avons préféré aborder les questions diverses.

VI – Questions diverses :

Concernant les tableaux d'avancement :

La direction n'a pas de date précise concernant le tableau de cette année et ne sait pas s'il y aura un rattrapage suite à la crise sanitaire de 2020 qui a empêché la promotion d'agents l'année dernière par tableau d'avancement.

Pour les mutations locales les informations ne seront pas diffusées dans Ulysse avant le 17 voir le 18 juin.

La journée campagne : une journée d'autorisation d'absence sera accordée par la Directrice aux agents des SIP, les heures d'écramentements des mois d'avril, mai et juin 2021 seront remises aux agents.

Le transfert des SIP de Bellac et St Yrieix la Perche au 1^{er} janvier 2022, le transfert des dossiers et des archives se fera en fin d'année. Un groupe de travail se tiendra la semaine prochaine le 15 et 16 juin.

Enfin, le service comptabilité qui n'a plus de chef de service depuis le 1^{er} octobre 2020, M Carrizey a reconnu qu'il y avait une pénurie d'emploi dans ce service. Cependant à compter du 1^{er} septembre un inspecteur devrait être affecté à la tête de ce service.

La séance est levée à 12h45

Les élus CGT FP 87 :

Arnaud-Guilhem Fabry – Valérie Landuré – Olivier Lorentz

Adresse courriel de la section : cgt.ddfip87@dgfip.finances.gouv.fr

Site internet local : <http://www.dgfip.cgt.fr/87/>