



COMPTE-RENDU DU CTL DU 28 JUIN 2022

Comme à son habitude, Madame MORIN ne répond pas à notre liminaire. Jacques TIBERI, de la CFDT, est désigné secrétaire adjoint pour la séance.

En cohérence avec l'intervention du syndicat SOLIDAIRES, la CGT déplore également que les documents soient remis systématiquement à la date limite des 7 jours avant la date du CTL. Cela pose des problèmes pour préparer correctement les instances.

L'administration répond qu'il est compliqué de réunir les documents sur des sujets parfois lourds. Si la direction peut les envoyer plus tôt, elle le fait, mais en tout état de cause, leur transmission s'effectue dans les délais légaux. Il est compliqué pour les agents qui confectionnent les dossiers de produire des documents dans des délais contraints en raison des postes vacants dans les services concernés.

La CGT répond qu'elle est bien consciente que la situation n'est pas simple pour les agents préparant la réunion, mais qu'elle l'est tout autant pour les représentants syndicaux, qui travaillent également dans les services, et qui ne peuvent pas poser des absences du jour au lendemain pour la préparation du CTL sans pénaliser leurs collègues et leur service.

En liminaire, la direction précise qu'elle contacterait systématiquement les agents qui sont régulièrement écrêtés afin de leur demander de faire moins d'heures. **Pour la DDFIP, ce n'est pas aux agents de porter une surcharge de travail en faisant plus d'heures qu'ils ne devraient. Madame MORIN a rappelé qu'il s'agissait de la position officielle de la direction.** Les RH téléphonent aux chefs de service lorsque l'écrêtement d'un agent de leur équipe est trop important, afin que la situation ne perdure pas.

1° APPROBATION DU PV DU 15 OCTOBRE 2021

La CGT Finances publiques 94 s'abstient de voter ce PV, ayant boycotté la séance. Le PV est cependant validé.

2° PRESENTATION DU BILAN 2021 ET DU PLAN 2022 DE FORMATION PROFESSIONNELLE pour avis

La formation professionnelle (FORPRO) présente le bilan 2021. Pour la Direction, cette année se voulait une année de reprise après le contexte sanitaire de 2020 qui avait impacté de plein fouet la formation professionnelle. C'était sans compter sur le fait qu'en 2021, on ne pouvait pas avoir une année complète en présentiel. En outre, la possibilité de jauge pleine n'a été possible qu'à compter de septembre 2021. Le respect des gestes barrières a été respecté (port du masque, aération ...) même après la suppression des jauges.

Certaines formations n'ont pas pu avoir lieu en distanciel en 2020 : l'accent a été porté sur celles-ci en 2021. Un format hybride distanciel/présentiel a été mis en place pour certains

modules. En effet, même si rien ne vaut un format en présentiel, il ne faut pas se priver du distanciel qui peut s'avérer utile, toujours selon la direction. La FORPRO a eu recours à l'outil BlackBoard, qui permet d'améliorer la formation en distanciel. Les agents de la FORPRO ont donc été formés à cet outil, pour pouvoir également servir d'assistance aux agents qui l'utilisent dans le cadre de leur formation. Les chiffres de 2019 devraient être de nouveau atteints en 2022. La reprise vise surtout la formation continue et la préparation aux concours. Concernant les e-formation, elles se sont améliorées puisqu'elles se terminent en général par un module permettant de conserver les acquis de la formation. Aux concours, les taux de réussite du 94 sont plutôt bons, même si les résultats ne sont pas comparables d'une année sur l'autre. En 2021, une convention a été signée avec l'UPEC (université Paris-Est Créteil) et s'inscrit dans la politique d'attractivité de notre administration. L'idée est de permettre aux étudiants de l'UPEC de mieux connaître nos métiers, de participer à des stages qui sont qualifiants et de faire découvrir nos concours.

La CGT interpelle la direction sur les e-formation. La problématique est de pouvoir faire les e-formation dans un climat serein et dégagé de toute contrainte. Or ce n'est pas possible lorsque l'on travaille sur un plateau, que l'on doit répondre au téléphone. De surcroît, si l'on prend l'exemple de PAC-NUM, la formation est prévue initialement pour 45 minutes, mais sa mise en œuvre est beaucoup plus longue que cela.

La FORPRO précise que le chef de service doit s'attacher à ce que les agents puissent suivre les formations dans de bonnes conditions. Il est rappelé la possibilité d'utiliser les postes en libre-service en dehors des heures d'ouverture au public. Sur Ulysse 94, il est également rappelé que l'agent peut poser une demie-journée de formation pour réaliser PAC-NUM (1/2 journée pour l'ensemble des modules). En outre, pour les collègues de Créteil, il est possible depuis 2020 d'utiliser les salles de la formation-professionnelle pour réaliser les e-formation, lorsqu'elles sont disponibles.

Les organisations syndicales ont souligné que la formation PAC-NUM n'a pas été lancée au bon moment : campagne IR dans les SIP, campagne des bilans dans les SIE La FORPRO précise qu'elle n'avait pas la main sur le calendrier. Il ne devrait pas y avoir de report pour réaliser cette formation au-delà du 08 juillet. Les agents qui ont envoyé leurs résultats suite à la réalisation des modules recevront une offre de formation personnalisée.

La CGT finances publiques 94 a également abordé le rôle du tuteur, dont l'importance est de plus en plus prégnante. Par exemple, pour le nouveau cursus des A stagiaires, il y a 3 mois de tutorat. Bien que la CGT soit opposée au principe d'un stage probatoire, nous nous interrogeons tout de même sur le rôle que devrait avoir la formation professionnelle dans le tutorat. En outre, le télétravail est entré dans les mœurs. Il faut donc se demander comment le télétravail va être intégré dans cette pratique de tutorat (le tuteur et/ou le stagiaire peuvent être en télétravail). Nous signalons également la situation problématique rencontrée aux ENFIP : si nous nous réjouissons que les listes complémentaires ont été appelées, les ENFIP vont cependant se retrouver surchargées. Cela nécessitera la mise en place d'une formation en distanciel, et l'on sait très bien à quel point cette modalité de formation entraîne une déperdition des connaissances.

Pour la FORPRO, le tuteur a un rôle primordial, notamment au regard de la courte durée du stage probatoire. La formation du tuteur peut-être abordée par la FORPRO avec l'ENFIP. La FORPRO est toujours à l'écoute des tuteurs pour leur répondre, les aider, les alerter ..., et ce durant toute la durée du stage. La FORPRO se veut tout de même rassurante sur le stage probatoire, puisque depuis les 3 ans que la formation des A

stagiaires est mise en place sous la forme actuelle, l'ENFIP a su s'adapter et modifier ses pratiques en fonction des remontées. Différents guides existent (pour le chef de service, le stagiaire). Il y a également une évolution du tutorat : aujourd'hui, concernant les A stagiaires, la tâche a pu être répartie entre plusieurs agents désignés tuteurs.

Pour la CGT, il ne suffit pas de donner un fascicule à un tuteur, il faut le former réellement et le soutenir. Cela nécessiterait une formation de tuteur, au même titre que la formation de formateur.

En réponse à la demande de la CGT, la FORPRO s'est engagée à aborder le sujet avec les autres départements au cours d'une prochaine réunion avec les Centre Inter-Régionaux de formation (CIF). La délégation va voir s'il est possible de mettre en place une formation similaire à celle des tuteurs pour les PACTE.

Concernant les tuteurs des apprentis, le service RH précise qu'il est bien prévu une indemnité de 500 €. Celle-ci devrait être perçue avant septembre. En effet, la réglementation prévoit une rémunération pour les maîtres d'apprentissage.

Pour la formation en générale, selon les retours, 80 % des agents sont satisfaits. Pour les 20 % d'insatisfaits, il est souvent reproché aux formations d'être trop théoriques avec insuffisamment d'exercice avec des bases écoles. Par ailleurs les dates de programmation peuvent se télescoper avec des calendriers de campagne, des échéances.

L'équipe de formateurs locaux est actuellement correcte en nombre, mais l'équilibre peut être vite remis en cause (mutations, concours). La FORPRO est toujours à la recherche de formateurs, qui devront eux mêmes être formés en amont (module GRH110).

Pour la CGT, la mission d'animateur doit être prise en compte dans les charges du service, notamment au moment de l'affectation des personnels.

La FORPRO répond qu'elle a des échanges avec les chefs de service des formateurs locaux pour mettre en adéquation le calendrier des actions avec les impératifs des services. Aussi la qualité de formateur doit être mise en exergue lors de l'entretien professionnel.

Pour la CGT, la formation des contractuels doit être mieux prise en compte. Bien que la CGT soit opposée à ce mode de recrutement, elle estime que leur formation est insuffisante.

La direction répond que les contractuels peuvent d'ores et déjà suivre les modules de formation métier. De plus, au plan national, un projet d'enrichissement de leur formation est en cours d'élaboration.

La CGT souhaite participer à l'accueil des contractuels.

Au regard de la prise en compte de nos remarques et suggestions par la direction, la CGT vote « POUR » le bilan local de la formation professionnelle.

3° TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE **pour information**

Le TBVS est présenté par les RH. Il y a 11 indicateurs contre 10 auparavant :

- Le taux de couverture à 89,83 % (le 94 compte 1579 agents. Les effectifs réels sont de 1 411 agents) ;
- Le congé ordinaire de maladie de courte durée. (+ de 27 % des agents ont eu un arrêt maladie en 2021. Les agents qui ont au moins 5 arrêts maladie de courte durée sont connus par les RH qui suivent ces agents).
- Le nombre de jours de congés annuels et/ou RTT mis en CET
- Le nombre d'écêtements des horaires variables : 1 734 écêtements ;
- Le volume horaire écêté : 7 525,65 heures ;
- Le taux de télétravailleurs est de 63,65 %. Il s'agit d'un nouvel indicateur.
- Le taux de rotation des agents s'élève à 20,46 %. Le 94 est un département de primo-affectation, sans oublier les réorganisations de services et le taux de réussite au concours ;
- Le nombre d'arrêts pour congés maladie ordinaire.
- Le nombre de demande de mutation déposées au titre de l'année 2022 (218 mutations) ;
- Le taux d'absentéisme hors congés annuels et ARTT : baisse des ASA Covid et reprise progressive de la formation professionnelle ;
- Le nombre d'actes de violence verbale ou physique externe.

Par ailleurs, il y a eu 21 fiches de signalement. 1 dépôt de plainte a été réalisé.

Le service RH2 assure un suivi personnalisé des agents vulnérables. Idem pour les télétravailleurs. Des téléphones portables ainsi que des seconds écrans sont proposés. Le service RH travaille avec le médecin du travail, les assistantes du service social et propose une plaquette avec le numéro du service d'écoute (aucune remontée n'est faite aux RH concernant le nombre d'agents du 94 ayant appelé le service d'écoute). Le service RH assure un suivi des agents qui ont de nombreux congés maladie de courte durée, ceux qui sont le plus écêtés, ainsi que les agents de brigades qui alimentent beaucoup leur CET. En réponse à la demande des organisations syndicales, la direction nous informe qu'elle ne parvient pas à obtenir les éléments de comparaison avec les autres départements de la RIF.

Pour la CGT, il est normal que les écêtements baissent puisque le nombre d'agents en télétravail augmente. En outre, c'est aberrant que la formation professionnelle soit placée dans le taux d'absentéisme hors congés annuels et ARTT : la formation fait partie intégrante des missions.

4° MISE EN PLACE DES CENTRES DE CONTACTS DES PROFESSIONNELS (CCPRO) pour information

Ce point nous est présenté par le directeur du pôle gestion fiscale et par la DPRF.

Une réunion s'est tenue à CRÉTEIL avec les responsables des SIE (et le PRS) et avec en visio le responsable et son adjoint du futur CCPRO de MORLAIX ainsi que le responsable d'un SIE du RHÔNE déjà passé en CCPRO.

Une revue des conditions d'installation a été effectuée. La direction considère que la situation est rassurante puisque les effectifs à MORLAIX sont au complet et que la plupart des agents possèdent le profil requis. Un parcours spécifique est également prévu pour les nouveaux agents .

La direction a recueilli le témoignage du responsable d'un SIE du RHÔNE déjà expérimentateur, qui constate une nette diminution des appels téléphoniques et des e-contacts.

Un CLU-PRO (Comité Local Usagers) sera réuni à la rentrée de septembre dans le 94. La DPRF a mis en place un message unique et harmonisé de re-routage pour inviter les usagers) s'adresser directement par le biais de leur espace professionnel au CCPRO de MORLAIX et de ne plus s'adresser de messages sur la BALF du SIE.

Le CCPRO répondra aux questions généralistes et non pas aux cas individuels. Un point d'étape aura lieu au premier trimestre 2023. La DG met également en place un comité de suivi de son côté (vision entre GF2B et les CCPRO).

La GGT s'interroge sur la probabilité de voir les mêmes difficultés apparaître au CCPPRO qu'au CCPART à savoir, le délestage des appels téléphonique vers les SIE en période de pic d'activité

La direction précise que l'on est pas sur le même dispositif qu'un CCPART. L'utilisateur appellera le numéro du SIE qui sera re-routé vers le CCSP alors qu'un particulier sait qu'il appelle un CCPART. Il ne devrait pas y avoir de délestage des appels vers les SIE en période d'affluence, y compris pendant la campagne CFE.

De plus, en cas d'urgence le CCPRO pourra appeler directement le SIE concerné, mais cela doit rester exceptionnel (ligne rouge). Le SIE expérimentateur du RHONE a indiqué qu'en 2021, il n'avait reçu que 2 à 3 appel de cette nature.

Entre le centre de contact, les quitus fiscaux ... la CGT s'inquiète du morcellement des tâches des SIE, et à terme la suppression des emplois.

QUESTIONS DIVERSES

- Le 22 juillet ne sera pas accordé en autorisation d'absence aux agents du SPF en raison de la fermeture de l'applicatif FIDJI. La direction considère qu'il y a suffisamment de tâches hors informatique pour que les agents puissent s'occuper à autre chose ;
- Concernant le remue-méninge, les ateliers ne sont pas terminés. Aucune information de la direction ne peut être relayée ;
- Fonds d'amélioration des conditions de vie au travail des agents : les crédits sont arrivés la semaine dernière. Les devis étant déjà fait, les marchés et les commandes sont lancés. Pour le moment, le montant initial de l'enveloppe est versé.