

## CR du CTL du 29-3-2021

Secrétaire de séance : Solidaire. (la dernière fois c'était nous)

-Les « mots » du Président du CTL : sur la crise sanitaire, nous n'étions pas forcément préparés (la DG), on a fait ce qu'il était possible à ce moment (masque et gel). Sur le matériel de grand progrès ont été faits depuis le début au niveau des ordinateurs portables.

Un effort sera fait sur la formation des CDL pour qu'ils répondent au mieux aux attentes (étant en audio la suite a été coupé, nous sommes cependant sur que c'était passionnant).

-La campagne IR : elle est suffisamment détaillée et préparée (voir en QD)

-CSB, un point sera fait en CTL, ainsi qu'une réponse ponctuelle pour pouvoir recruter du personnel en contractuel

**Point 1** Vote des PV du 6-11-20 (1) et 18-1-21 (2) pour approbation.

1) vote approuvé à l'unanimité des OS

2) CGT absent, Solidaire, absent donc vote abstention, Fo présent, vote pour soit 2 abstentions et un vote pour.

Les CR de ces CTL sont sur notre site.

### point 2

- 2020 constat : Il est toujours difficile de recruter des formateurs en SPL

Dans le contexte de la formation en contexte COVID la Forpro essaie de mettre en place des formations en distanciel avec le site de bordeaux. Soit à domicile soit dans un bureau isolé. Il y a 8 ordinateurs portables prévu pour cela.

**FO**: ces ordinateurs sont-ils en VPN 10 c'est à dire permettant les formations en distanciel (visio conférence) ?

Réponse : les ordinateurs portables sont bien dédiés à la formation en distanciel. Ils sont prêtés et repris à la fin de la formation.

- Situation des 3 stagiaires arrivant. La formation initiale à distance n'a pas été facile et la formation pour la partie pratique ne sera pas aisé non plus avec le télétravail probable voir même « imposé » dans certain cas. La direction propose de les recontacter après quelques mois afin de faire un point avec eu sur leur ressenti.

Réponse : Le Président précise que la formation numérique n'en est qu'à ses débuts mais que cela ne peut remplacer l'apprentissage en présentiel.

Il préside également que les chefs de services ne doivent pas empêcher les agents de s'absenter pour se porter volontaire pour être formateur (c'est bon à savoir et nous ne l'oublions pas).

Y a t'il d'autres raisons au fléchissement des formations en 2020 ?

A la connaissance de la Direction non mais la direction reste vigilante

- La qualité des formations : 6 agents sur 10 jugent certaines e-formations non adaptées (trop rapide et trop synthétique pour la e-formation contentieux des professionnels par exemple).

Le directeur précise qu'en effet cela ne remplace pas une formation en présentiel mais qu'en contexte COVID cela est devenue une nécessité.

#### Le plan de formation 2021

Il est très dense mais il dépend du contexte sanitaire. Si le contexte évolue, le plan évoluera également.

#### **Les préparations orales au concours sont suspendues jusqu'à nouvel ordre.**

**FO** : qu'en est-il du nombre de tentatives pour les concours. Pas d'info à ce sujet de la direction.

-Formation 2020 : pour information

-Formation 2021 : pour avis abstention à l'unanimité des OS non pas à cause du travail de Thierry Buisset mais plutôt du fait de l'incertitude de l'époque.

#### Point 3 csb

Modification du périmètre du CSB avec les territoires ultra marins ((SMU, (services mutualisés ultra marin) Guyane et océan indien). Implantation dans les pôles 2 et 3

Pour rappel : 4 pertes d'emploi de C en CTL emploi de janvier mais demande de 4 nouveaux emplois pour le nouveau périmètre de compétence. Le directeur précise qu'il s'agit d'un service en sous-emploi chronique et qu'il est étonnant que la DG ait souhaité supprimer 4 postes dessus.

**Fo** : pourquoi supprimer 4 emplois pour les remettre maintenant ?

Ne serait-ce que pour les difficultés de formation actuellement alors que nous avons du personnel formé cette solution n'est pas des plus efficaces.

La direction a reconnu que bien que la venue des SMU aient été décidée après le rebasage il est fortement possible que les agents restent au final (beaucoup de bruit pour rien sans doute) sachant qu'il n'a été proposé qu'à 2 agents du CSB de poser une mutation (**avec donc -2 emplois en déficit structurel d'emploi d'après la DG cette remarque est importante**). Cette remarque de la direction ne fait que renforcer notre incompréhension. Pourquoi supprimer des postes dans un service qui en a besoin.

**Fo** : comment a été calculé la charge de travail pour ces nouveaux départements  
réponse : sur la base des emplois existant déjà dans ces départements.

**Fo** : Concernant « le projet » de fixer 2 personnes qui ne pourront pas partir avant 18 heures dans chaque pôles. La direction précise qu'il faut le voir dans les groupes de travail. La direction insiste bien sur ce point rien n'est arrêté (cela pourra être 19h ou 20h). Comme l'a dit le célèbre Austin Power « c'est cela oui » (avis aux cinéphiles).

#### Point 4 budget :

**FO** : budget 2020 en AE 2 millions ; AE 2021 1,3 millions. Le différentiel s'explique sur les AE versées sur demande de la DFIP par la DG au niveau des « dépenses de l'occupant » (loyer et entretien des trésoreries et autres centres -500000 euros). Le budget sera sans doute à peu près le même mais la DG prend en charge de plus en plus de choses directement (les ordinateurs par exemple). Le budget global tendra donc à « naturellement baisser ». Cela explique pourquoi la Direction sollicite de plus en plus les crédits CHSCT pour les dépenses urgentes (masques etc).

## point 5 les travaux 2021

voir le PDF

-Les travaux au TH et le « relogement » des collègues. Les zones de repli seront les salles de réunion au 2<sup>ème</sup> et au premier durant les travaux. Et une partie du local syndical. Cela soulève un problème car il n'y a pas d'ascenseur et cela sera difficile pour certains collègues. Le Directeur viendra voir les locaux et la Direction proposera des solutions adaptées.

-Barbezieux ; problème de volets fixés en position ouverte définitivement? La direction n'était pas au courant et va se pencher sur le sujet.

(Vous comprenez maintenant pourquoi FO demande toujours des réunions bien en amont des transferts et autres déménagement. Il y a toujours des surprises).

## Point 6 le centre de contact

Voir PDF

Le projet étant pour 2022 il s'agit la juste d'une présentation. Il existe un cadre national mais avec bien sur des possibilités d'adaptation locales.

**Fo** : quid des agents locaux en appui des centres de contact pour la campagne IR ? Le dispositif est renouvelé mais un point spécial campagne sera fait plus tard (première QD).

**Fo** : D'un point de vu matériel : il y aura des places de parking car il y a une cour intérieure. En nombre suffisant c'est une question qui est à l'étude.

**Fo** : le centre de contact entraînera t'il ces suppressions de poste en SIP ? Le Directeur n'a pas écarté cette possibilité même s'il ne l'a pas dit de cette façon.

## point 7 apprentis et contractuel

-Contractuels : Le débat est houleux et nous avons rappelé la réglementation à ce sujet mais aussi le risque de dérive à la France Télécom. Le directeur a rappelé que la règle restait qu'un emploi vacant de fonctionnaire devait aller en priorité à un fonctionnaire mais que la DDFIP 16 en tant que direction locale ne faisait qu'exprimer son besoin et que la Centrale s'occupait du reste (forme du contrat, réglementation ....) et qu'un contrat devait répondre à un besoin ponctuel et non pas permanent. La durée est de 3 ans maximum renouvelable 1 fois mais cela peut être moins. Fo a une pensée pour les collègues qui feront les formations de contractuels qui ne resteront peut être même pas une année.

Pour le CSB voir PDF

Pour les EFS ce sont des agents mais ils sont « détachés » auprès des collectivités. Mais rien n'est décidé pour les contractuels.

La DG pilote les contractuels et fournit les contrats.

Pour les apprentis : la Direction est contente de ce dispositif qui fait connaître le réseau. Elle souhaiterait une prolongation de ce système si possible.

**QD :**

1<sup>er</sup>) Organisation de la campagne IR : La Direction a mis en place 2 audio avec les chefs de service et une nouvelle pour les absents le 9 avril.

La direction répond également à une demande **Fo** à savoir de mettre à jour la liste des référents fiscaux (mise à jours des fiches référents métiers pour un contact d'urgence).

Les services APRDV sont bien ouverts pour la prise de RDV aux services extérieurs.

Un guide sera bientôt diffusé pour cette campagne avec promotion des paiements en lignes (produits locaux, amendes ...). La correspondante fiscale va mettre en ligne sur Ulysse 16 des tableaux sur les accueils et les permanences EFS et une liste des référents fiscaux à jours en cas (QD de FO).

**Fo** déplore que les secteurs soient toujours mobilisés pour servir de déversoir aux Centre de Contact même ponctuellement (cette année il y aura comme l'an dernier un intervention du PCRCP : cela fera en tout 9 connexions journalières sur certaines périodes (SIP+PCRCP). La DG avait demandé 11 mais la DDFIP 16 a négocié à 9.

Dans les objectifs de l'année pour le PCRCP. Cette campagne sera t' elle prise en compte dans les objectifs 2020. ? Le directeur n'est pas contre.

Le directeur a ouvert la possibilité de recrutement de vigile sur les gros sites dès le début de la campagne et non plus sur la fin comme l'an dernier.

Rq : le box SIE a été déplacé pour faire de la place pour la campagne et éventuellement pour la TAM.

**Fo** : Problème évoqué sur le parking et les usagers qui passent par derrière et qui sont agressifs avec les collègues.'Ce point a été évoqué à plusieurs reprises également en CHSCT : c'est a l'étude.

Pour les box aveugles, un point sera fait pour la sécurité sanitaire entre chaque usagers

2<sup>eme</sup>: Les contractuels. Sur quelle base comptez-vous proposer le recrutement de contractuel (à MANSLE et au CSB) en vertu des règles de recrutement en vigueur actuellement?

**Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors, loi n°84-16 et loi 2012-347**

La direction nous a répondu plus haut sur ce point.

3<sup>eme</sup>: A quelle date pourront commencer les groupes de travail pour les travaux pourtant sur la création du SCG de Cognac ? (déménagement, archives, travaux sur le bâtiment de Cognac)

Réponse : c'est un sujet en 2 parties : pour le bâtiment pas avant le mois de juin sujets de fin de semestre pour l'organisation du déménagement et des archives Hospitalière cela pourra se faire plus tôt.

4eme: que fait-on des archives de la TH qui sont encore à Cognac?

Normalement discussions en mai.

5 eme : la question du PCRCP de Cognac se pose t'elle pour un avenir proche ou pour l'horizon 2023-2026 ?

La Direction souhaite finir les SGC avant d'attaquer le NRP de PCRCP et fixe effectivement cet horizon la (2023-2026).

7 eme A quoi sert le tableau de bord de stat tél ?

Malgré notre tentative la direction locale ne souhaite pas le supprimer mais nous fera un retour des analyses en résultant.

- Dons d'unités centrales : compliqué mais pas impossible. Cela ne peut être vendu que sans Disque Dur pour cause de données sensibles. Fo a fait remarquer qu'il existait des logiciels gratuits qui réécrivaient sur le DD afin d'éviter ce problème. C'est donc toujours à l'étude.

- Quid du secrétariat général à la cité administrative sur le modèle de la Dordogne maintenant que la paierie et la TAM ont déménagé?

- On n'est pas sur le modèle proposé par la préfecture (on a beaucoup plus de courrier papier)
- Le parc de véhicule mutualisé, les bop (budget opérationnel de programme), ne sont pas communs car la centrale n'y a pas réfléchi
- les formations métiers ne sont pas les mêmes,
- les ordi : ceux de la préfecture sont couverts par le secret défense.

La direction a reconnu que cela ressemblait plus à un échec qu'à un franc succès.