



## Compte rendu du CTL du 23 mai 2022

Retrouvez la *déclaration liminaire* de **FO DGFIP 67** portant sur les points généraux et locaux.

En réponse à notre liminaire, le Président a précisé :

- l'accueil de proximité est apprécié par les élus

- vacances d'emplois : il y aura certainement des recrutements de contractuels. Les stagiaires B seront affectés en octobre, pour une arrivée dans les services en avril 2023.

Le Président répondra aux autres questions et interventions de notre liminaire lors des points à l'ordre du jour.

Approbation des PV des CTL des 22/11/21, 10/01/22 et 13/01/22 : RAS.

### Bilan 2021 et programme 2022 de la formation professionnelle

La crise sanitaire a encore impacté la formation professionnelle en 2021. Au 1<sup>er</sup> semestre, l'ENFiP a proposé des formations en distanciel. Les formations en présentiel ont pu reprendre en demi-jauge au mois de juin, puis en pleine capacité en septembre.

La formation a mobilisé 110 professionnels associés contre 94 en 2020 et 133 en 2019. La diminution est liée à la crise sanitaire. Ces collègues ont assuré 600 jours d'animation (414 en 2020, 758 en 2019). Rappel FO : les agents de tous grades peuvent postuler pour être formateur !

3930 stagiaires ont bénéficié de 4231,7 jours de formation, soit 1,07 jours en moyenne (1,3 en 2019, 1,54 en 2020). La direction a indiqué, à la question de **FO**, que la diminution avait pour cause la Covid au 1<sup>er</sup> semestre 2021.

La répartition des stagiaires par catégorie d'agents reflète la composition des effectifs.

90,5 % des agents du département ont bénéficié d'au moins 1 action de formation en 2021. **FO DGFIP 67** a interrogé la direction sur les exclus de la formation : l'aboutissement d'une e-formation de 0,3 j permet de ne pas être exclu...cela relativise très fortement la statistique...

Les formations dédiées aux métiers de la gestion publique ont représenté 24,5% de la formation continue (14,5% en 2020).

Celles dédiées aux métiers de la gestion fiscale représentent 54,5% des formations (79,9% en 2020).

Les formations transverses ont représenté 21% de la formation continue (5,6% en 2020).

Des formations en management ont été proposées aux chefs de service.

Les e-formations ouvertes massivement à tous les agents pendant le confinement ont perduré en 2021. 47,87 % des agents ont validé leur e-formation. 54,71 % des agents ne commencent pas leur e-formation, soit une majorité.

L'absentéisme a augmenté en 2021 passant de 4 à 6,44 % (4,7 % en 2019). En réponse à notre question, la direction a précisé que le motif principal est l'oubli de la formation le jour J.

Le nombre d'inscrits à une préparation de concours a encore diminué : 73 en 2021, 81 en 2020, 80 en 2019, 99 en 2018. La direction a répondu à la question des **élus FO** que cette diminution est nationale, sans pouvoir déterminer de motif.

**FO DGFIP 67** a interrogé la direction sur le plan de formation spécifique du SIP de Sélestat : Le chef de service a sollicité la formation professionnelle sur place en raison d'un nombre de nouveaux arrivants très important. Pour **FO**, un plan aurait pu être proposé à d'autres services, tel que le **SGC d'Erstein** par exemple. Nous avons demandé un plan spécifique pour la Trésorerie de **Bischwiller**.

Un plan spécifique pour le **SDIF** et le **SIP de Wissembourg** est prévu.

Les élus **FO DGFIP 67** ont voté pour le programme de formation 2021.

## Point d'étape sur la campagne déclarative à l'impôt sur le revenu

Voir la partie de notre déclaration liminaire portant sur ce point (dysfonctionnements, données locales, accueil...)

Pour la Direction, la campagne 2022 est une campagne de continuité sur le plan fiscal et de consolidation, sans nouvelle réforme.

Elle nous a présenté les nouveautés concernant la déclaration en ligne, les mesures en faveur du pouvoir d'achat des ménages, la généralisation de l'avance immédiate de crédit d'impôts pour le service à la personne, la lutte contre le non-recours aux bourses scolaires, le parcours fiscal-social fusionné pour les indépendants.

Elle a présenté les dispositifs de soutien « métier » : documents de la campagne IR, note départementale de campagne, l'espace documentaire, le soutien inter-services, les audio-conférences hebdomadaires avec les responsables de SIP, la communication externe, les actions de partenariat.

Quelques chiffres au 16/05/22 :

accueil physique : 23 005 usagers ; téléphone : 12 059 appels décrochés, 5 099 dans le cadre du renfort national ; 4 884 RDV (2560 physiques et 2324 téléphoniques) ; 16 195 e-contacts « assiette », 2629 « recouvrement » ; 7673 courriels BALFUS reçus, 288 RDV en accueil de proximité (1/2 pour Wissembourg).

Intervention de toutes les OS sur les applications et leurs problèmes...

**FO DGFIP 67** a demandé l'intégration du **Centre de contact** (CC) dans ce point de situation.

**Les élus FO** sont également intervenus sur le tchat au CC : en plus des 5H de téléphone, les collègues doivent maintenant faire 1H de tchat ! C'est démentiel ! Nous avons demandé à la direction d'intervenir auprès de la SRP.

## Point d'étape sur la réalisation du plan 2020-2022 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle à la DGFIP

Quelques chiffres (au 31/12/21) :

- 58,2 % de femmes à la DGFIP - 57,17 % à la DRFIP 67.

- répartition par catégories :

. DGFIP : A 48,8 % d'hommes et 51,2 % de femmes ; B 39,8 % d'hommes et 60,2 % de femmes ; C 36,5 % d'hommes et 63,5 % de femmes.

. DRFIP 67 : A 51,98 % d'hommes et 48,02 % de femmes ; B 39,52 % d'hommes et 60,48 % de femmes ; C 38,89 % d'hommes et 61,11 % de femmes.

- part des femmes parmi les cadres :

A la DGFIP : IDIV 50,42 %, IP 49,95 %, AFIPA 41,40 %, AFIP 35,19 %, AGFIP 29,36 %.

A la DRFIP 67 : IDIV 40,62 %, IP 55 %, AFIPA 18,18 %, AFIP 42,85 %, AGFIP 25 %.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle de la DGFIP se décline à partir du plan ministériel autour de cinq priorités :

- Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle,
- Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers,
- Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours,
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles,
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par rapport au plan lui-même, nous vous renvoyons à la partie de **notre déclaration liminaire** portant sur ce point (diversité, handicap, du concret, le télétravail, le NRP, le droit au retour).

La direction a reconnu qu'elle devait améliorer la communication sur les proches-aidants, le don de jours CET et de congés.

### Point d'étape sur la gestion du fonds conditions de vie au travail

Rien de vraiment nouveau. Nous vous renvoyons donc vers notre compte rendu du CTL du 17/03 et les divers comptes rendus des groupes de travail. Prochain GT, le 17 juin.

La relance auprès des chefs de service a suscité de nouvelles commandes, notamment en termes de cohésion de service. Le montant total des demandes est de 165 000 €. Le budget étant de 146 000 €, il faudra attendre pour savoir quelle rallonge sera allouée à la DRFIP 67, suite au refus de certains départements d'utiliser leur enveloppe et à la réallocation des fonds correspondants. L'ordre de priorité des actions voté en CTL aura donc toute son importance.

Le 1<sup>er</sup> service à mettre en œuvre une action de cohésion est le Centre de contact.

Nous avons été plusieurs à intervenir sur l'EDR et leur réunion annuelle...

En réponse à **FO**, la direction a indiqué que plus de 20 services ont demandé une action de cohésion.

Par contre, la direction n'a pu nous donner le nombre de départements n'ayant pas voté l'utilisation des fonds.

inFO en + : Au CTL de l'Hérault, il était question de 15 % de restitution des fonds faute d'accord et d'un budget supplémentaire de 10 000 € pour l'Hérault. A confirmer...

### Détachement d'un agent SNCF à la Trésorerie Amendes

Il est chargé de la recherche pour le recouvrement des amendes SNCF et au-delà les autres amendes si cela concerne le même contrevenant.

**FO DGFIP 67** a demandé concrètement quel était l'apport d'un tel agent puisqu'il fait le même travail qu'un agent DGFIP, avec nos applications. Aveu du Président : il fait le même travail mais gratuitement pour la DGFIP puisqu'il est payé par la SNCF...

L'agent a suivi une formation déontologique et **les élus FO** ont vérifié que l'utilisation des applications était tracée et serait contrôlée.

### Le dispositif de formation PAC NUM

Entre le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>ème</sup> parcours, PAC NUM a perdu plus de la moitié des participants...Les chiffres, au jour du CTL, sont cependant meilleurs.

Nouveau report jusqu'au 15 juin.

Des formations seront proposées à chaque agent après cette date en fonction de ses résultats. Elles seront recommandées mais non obligatoires.

**FO** est intervenue pour signaler que la période de cette évaluation des connaissances était très mal choisie. Quand on est déjà débordé au quotidien, cela peut vite se révéler agaçant (NB : la période a été imposée par la Centrale). D'autant plus que la durée estimative de cette évaluation était largement sous-estimée.

### Licenciement des agents Berkany des trésoreries de Brumath et de Bouxwiller

Malheureusement, une autre conséquence néfaste du NRP.

### Questions diverses – posées par FO DGFIP 67

- **Mise à jour du remboursement domicile-travail** : chaque agent doit aller dans SIRHIUS, mes demandes, et joindre le justificatif du nouveau montant.

- **Mouvement de mutation local** : en complément de sa réponse à notre liminaire, la direction a indiqué que des gels de postes vacants sont à attendre...En cas de problème, signalez-le-nous !

- **Trésorerie de Bischwiller** : **FO** a lu le témoignage d'un.e agent.e et a réinsisté sur les remontées syndicales faites ces dernières années, toujours dans le même (mauvais) sens. Pour la direction, les emplois ont toujours suivi la mission mais les sachants n'ont pas toujours voulu suivre. Il y a un manque de savoir faire le temps que les nouveaux se forment complètement. Il y a une difficulté mais

ça va mieux estime la direction... **FO** continuera de soutenir les agents de Bischwiller jusqu'à ce que ce mieux soit une réalité...

- **Antenne de Forbach** : rien d'officiel. Avisir et CFE (plutôt gestion des locaux) seraient transférés.

Emplois transférés : 8 à Haguenau, 7 à Strasbourg et 5 à Molsheim pour l'instant (rien n'est fixé) mais il manque 2 emplois à cibler donc le reste de la CFE pourrait partir pour arriver aux 22 emplois B et C transférés.

- **Bail du Verdiane** : rumeur au SIE de Strasbourg que le bail ne serait pas renouvelé. Rumeur démentie par la direction.


Au delà de cet exemple, avec toutes les multiples réformes passées, présentes et à venir, les agents se **sentent en permanence en insécurité**.

C'est aussi significatif de la **perte de confiance** des agents vis à vis des directions, locale et nationale.

- **Sondage cantine Sélestat** (intervention de FO au CTL du 17/03): c'est entre les mains de l'action sociale et c'est en cours

- **Coût du gardiennage du 35 Vosges** (intervention de FO au CTL du 04/03): nous avons redemandé le coût qui ne nous a pas encore été fourni.

**Vos élus:** José-Luis PEREIRA, Virginie BRACHET, Corine BOURHIS

<b>Section FO DGFIP 67</b> <a href="mailto:fo.drifip67@dgfip.finances.gouv.fr">fo.drifip67@dgfip.finances.gouv.fr</a> site local : <a href="http://www.fo-dgfip-sd.fr/067/">www.fo-dgfip-sd.fr/067/</a> site national : <a href="http://www.fo-dgfip.fr/">www.fo-dgfip.fr/</a>	<b>BULLETTIN D'ADHESION</b> à retourner à : <b>Section FO DGFIP 67 - DRFIP</b>
	NOM : ..... PRENOM : .....
	GRADE : ..... Echelon : ..... Indice : .....
	AFFECTATION : .....
	déclare vouloir adhérer au Syndicat <b>FORCE OUVRIERE DGFIP</b>
	Fait à : ..... le ..... (signature)
	<b>→ crédit d'impôt sur la cotisation syndicale à hauteur de 66% de son montant</b>
	Secrétaire départemental et permanent syndical local : José PEREIRA ☎03.88.56.54.25