



## Compte Rendu du Comité Technique Local du 12 octobre 2021 2de convocation

Le Comité Technique Local de Saône-et-Loire se réunira le mardi 12 octobre à 9h30, en seconde convocation suite au vote défavorable unanime relatif au point 2 lors du CTL du 4 octobre. Il se déroulera en audio-conférence comme le prévoit l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire.

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

- Point 1 : Présentation des opérations 2022 du nouveau réseau de proximité (pour avis) ;
- Questions diverses.

### Déclaration liminaire lue par l'Intersyndicale des Finances Publiques 71 :

Monsieur le Président,

Les organisations syndicales de la DDFIP 71 souhaitent réagir de nouveau sur la réalité et les conséquences du Nouveau Réseau de Proximité que la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) met en place. Nous sommes réunis aujourd'hui – à distance, malheureusement – pour nous prononcer sur l'avant-dernière phase du projet de Nouveau Réseau de Proximité qui nous a été présenté par votre prédécesseure en décembre 2019.

Le point relatif aux opérations 2022 est mis à l'Ordre Du Jour pour avis, mais il n'a été en aucun cas mis de conditionnel lors de l'information aux élus, aux agents et aux cadres.

Il n'existe aucune marge de manœuvre en termes de modification et nous n'en sommes pas dupes, mais ce qui, aujourd'hui, choque, c'est de voir que des modifications substantielles sont introduites sans qu'aucune publicité n'en ait été faite.

Nous avons été mis devant le fait accompli y compris concernant l'information délivrée aux usagers à nos guichets en cette période d'échéance fiscale lourde.

Le secret et l'opacité entourant les décisions ont marqué cette préparation.

**Alors même que de «prendre soin» des agents impactés par la contre-réforme aurait été la moindre des choses. Le « quoi qu'il en coûte » était déjà mis en œuvre.**

Le NRP nous avait été présenté à l'époque comme une «révolution dans la façon de travailler», une sécurisation pour les agents, qui seraient avertis bien en amont des restructurations à venir, ce qui leur laisserait le temps de s'y «préparer». Force est de constater que même ces promesses ne sont pas tenues ! Certains agents sont sollicités le vendredi 01/10 pour une réponse attendue au plus tard le lundi alors même que rien d'écrit ni de réellement chiffré ne leur a été transmis.

**Le projet qui nous est présenté aujourd'hui révèle nous l'avons dit de nombreuses différences par rapport au projet initial ; différences qui ne seront pas sans conséquences pour les agents et les usagers.**

Ainsi, par exemple, la fusion des Services de Publicité Foncière au 09/06/2022, dont vous nous répondez qu'elle n'est pas de votre fait, mais pilotée par la Centrale : au passage, ce sont malgré tout 12 agents qui vont subir une mobilité fonctionnelle ou géographique à laquelle ils ne s'étaient pas «*préparés*».

De même, l'antenne du SIP de Louhans, initialement annoncée avec maintien de l'ensemble des missions sur site et à nombre d'agents constants, se voit amputée de sa cellule foncière et de sa mission recouvrement. Ce sont donc 5 agents qui pensaient pouvoir poursuivre leurs missions sur site et qui vont devoir soit suivre leur mission, soit changer de métier alors qu'ils n'étaient pas «*préparés*» à faire un tel choix.

Sans parler des usagers de la Bresse qui vont devoir se rendre à Chalon lorsqu'ils rencontreront des difficultés dans le paiement de leurs impôts, alors que promesse avait été faite de maintenir ce service de proximité...

### **Le démantèlement de notre réseau se poursuit donc à marche forcée et de manière brutale.**

Les agents sont inquiets de la manière dont sont gérés les effectifs. Il est d'ailleurs intéressant de relever les différences entre les premiers chiffres des effectifs attribués aux nouvelles structures du NRP et les effectifs réels disponibles aujourd'hui.

Toutefois, quand il s'agit de tirer le bilan, tout semble aller pour le mieux dans le meilleur des mondes ! Certes, vous nous concédez quelques «*couacs*», en matière de téléphonie ou d'habilitations informatiques, ainsi que des difficultés calendaires pour l'affectation des agents (ayant elles-mêmes induit des retards en termes de formation professionnelle).

Mais tout le reste est complètement occulté !

Qui se préoccupe de savoir si la 1/2 heure de trajet supplémentaire pour se rendre sur son lieu de travail ne met pas l'agent en difficulté dans sa vie de famille ?

Qui s'est inquiété de la pression subie par l'agent qui a dû changer de métier et doit de plus se former «*sur le tas*» et de manière accélérée pour être le plus rapidement opérationnel ?

Et ne parlons pas de celle de ses collègues, les «*sachants*», qui doivent à la fois assurer leur formation, effectuer les tâches qui leur étaient dévolues antérieurement et absorber le surplus de travail qui ne peut être assumé par le nouvel arrivant-pas encore opérationnel !

Mais il est vrai qu'avec un bon discours bien rôdé et une bonne publicité sur les primes distribuées à l'occasion du NRP, on pense faire passer toutes les pilules !

Car la contre-réforme a cela de cynique : les cadres des nouvelles structures ont été dessinés à la hâte par l'administration centrale, sans les connaissances nécessaires sur les spécificités des territoires et la mise en œuvre des fermetures et des regroupements a été assurée par les agents, condamnés à constater la fermeture de leurs services ou l'absorption des nouvelles charges de travail.

Rien ne leur a été épargné : des déménagements des documents et matériels professionnels à assurer eux-mêmes, l'explication à dispenser aux citoyens perdus devant cette nouvelle organisation territoriale, en passant par l'absence de soutien au niveau de l'expertise professionnelle, etc.

Le sentiment qui domine est que la DDFIP a coché les cases de l'exécution de la contre-réforme et qu'ensuite les agents ont été livrés à eux-mêmes, laissant croître un sentiment d'abandon.

Il fallait que ça passe... Et c'est passé. Le reste, peu importe !

**Et les citoyens, qu'en pensent-ils de tout cela ?** Il aurait été intéressant de connaître l'avis des «*usagers*». Il fut un temps où l'administration multipliait les enquêtes de satisfaction ou les consultations auprès des comités d'usagers. En réalité, les citoyens sont mis devant le fait accompli. Point.

Les services, ils iront les chercher ailleurs, chez les buralistes, par exemple mais personne ne se soucie des citoyens qui se heurtent à l'impossibilité de payer auprès de nos caisses, de prendre un renseignement car l'administration a décidé qu'il en était ainsi de se fermer au public. Et ce sont les agents, sur le front de l'accueil, qui essuie la mauvaise humeur des usagers perdus.

Nous ne cessons de le répéter depuis des années : les réformes incessantes sont une source de stress et de mal-être au travail pour l'ensemble des agents de la DGFIP.

**Devoir toujours s'adapter, faire, refaire, changer, sans aucune possibilité de se projeter dans un avenir serein, est extrêmement anxiogène.**

**A contrario de la communication mensongère à destination du grand public, nous l'avons bien compris, le NRP doit permettre la suppression de plusieurs milliers d'emplois et s'inscrit dans la vision d'un service public dématérialisé au-delà du raisonnable.**

**Une nouvelle fois, nous l'affirmons avec force, ce NRP se traduira par un repli territorial inédit et brutal de la DGFIP.**

**L'intersyndicale de Saône et Loire tire une nouvelle fois la sonnette d'alarme sur la dangerosité de ces projets et continuera de s'opposer à la disparition programmée des services publics de proximité.**

### **Réponse du DDFIP 71 :**

Franck Lévêque souhaite nous faire part du NRP vu de la DDFIP.

Il nous rejoint sur l'accompagnement nécessaire des personnels, de toutes les mutations. Pour certains agents, il y a perte de repères dans la façon de travailler. Cela peut induire du stress ou de la satisfaction.

Le DDFIP nous rejoint moins sur le ressenti de nos réformes : les enquêtes de satisfaction du public notamment sur le site internet sont bonnes. Pour le paiement en numéraire, il y a aujourd'hui 135 points de paiements...beaucoup plus ouverts que nous !

Ils ont rencontré dernièrement l'association des maires ruraux et ils n'ont entendu aucune récrimination. Notamment pour les endroits où il y a une couverture CDL. C'est plutôt là où il n'y a pas de CDL qu'il y a des remarques.

La construction du NRP était une construction pluriannuelle.

Afin de se démarquer de la première phase, le DDFIP s'engage à livrer les affectations des agents en fin de semaine ou au plus tard lundi 11 octobre 2021.

Sur le bilan, le DDFIP concède que la fiche peut apparaître comme une fiche de satisfecit.

En ce qui concerne les emplois : les suppressions ne sont pas ciblées sur le NRP.

Nous sommes dans une situation difficile car le département n'est pas attractif.

Sur les Ressources Humaines : les situations des personnels ne sont pas claires. Quand il va faire le mouvement : il s'attache à la situation de la personne, au métier à la situation par rapport aux autres agents.

Sur l'accueil et France Services : relations très étroites avec France Services. Les chiffres indiqués ne sont pas tronqués.

### **Suite au premier CTL et aux observations formulées, Franck Lévêque a souhaité faire quelques précisions liminaires :**

Concernant la publication des projets d'affectation au 1<sup>er</sup> janvier 2022 : ce projet sera finalisé ce jeudi 14 octobre 2021. Sur ce projet, 173 agents concernés par ce NRP 2022. Quand on regarde les chiffres, 122 sont sans mobilités. 51 le sont dont 36 sans mobilité fonctionnelle et 15 avec mobilité fonctionnelle. Il verra s'il doit faire des *micro-bougés*. Quelquefois l'expression des personnels n'est pas d'une clarté totale. La prochaine fois, il veillera à ce que les personnels sachent ce que l'on attend d'eux en ce qui concerne la formulation de leurs vœux.

En 2<sup>ème</sup> point, le DDFIP veillera aux conditions d'arrivées. Il voudrait que tous les nouveaux agents soient contactés par le chef de la structure absorbante de façon à ce qu'il y ait un 1<sup>er</sup> contact durant lequel on abordera le télétravail et le cadre d'exercice du travail. Au cours de ce contact, il veut qu'il y ait un bilan partagé de compétences par rapport au nouvel emploi. A l'issue de cet échange, il doit y avoir un parcours de formations avec un suivi en direction. Il va y avoir 2 mois et demi pour mettre cela en place.

Il voudrait que les chefs de services organisent une réunion de l'ensemble des nouveaux personnels en présentiel avant la fin de l'année.

Sur le sujet des CDL, on a un dispositif national de formation et un appui local avec une nouvelle division. L'ambition est d'avoir 12 CDL. Il voudrait constituer une équipe de CDL, animée par la direction. Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, il y en aura 7 sur 12.

En 3<sup>ème</sup> point, il voudrait faire le point sur les conditions d'exercice avec le Pôle Immobilier de façon à vérifier que les nouveaux sites soient opérationnels en termes techniques.

Sur la fiche bilan, avait été signalée la problématique de l'accueil à distance et notamment l'accueil téléphonique. Les SVI seront vérifiés par la direction notamment pour les sites absorbants. Nous sommes tributaires de prestataires.

Toutes les conditions sanitaires seront vérifiées notamment en matière de masques et de gel.

En 4<sup>ème</sup> point, sur le fonctionnement des structures à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : il va y avoir un travail de révision de l'encadrement sur certains sites, notamment en termes d'adjoints, que l'on conduira au titre du PLF 2022. Il y aura des arbitrages internes à faire. Dans les nouvelles structures, il y a des vacances

importantes, liées aux peu d'entrées que nous avons et non résorbées par les réformes de structures. Il y aura une gestion de l'équipe de renforts sur de longs mois (contractuels, auxiliaires, etc.).

Ici ou là il y aura des structures plus à l'aise et plus dotées. Il ne mettra pas en place du travail à distance mais un dérivé. Il a une attention particulière pour les structures où il n'y a pas de chefs officiels. Il fait remonter à la direction générale.

### **Points évoqués par l'Intersyndicale :**

#### **Constats de l'Intersyndicale sur le Bilan et perspectives par sites :**

Nous revenons sur l'importance de la communication auprès des agents qui sont concernés par les opérations de restructuration : une communication qui soit écrite, en amont, de manière à ce que chacun puisse faire ses choix et avoir une information fiable. Une communication officielle sur laquelle les agents puissent s'appuyer. Ce n'est pas neutre puisque nous avons des remontées des agents sur ce point qui nous font part de défauts d'information ou d'une information délivrée de manière très inégale. C'est important pour créer un climat serein que l'information soit claire.

Depuis la publication du projet de mouvement vendredi 8 octobre, les agents sont dans l'inquiétude par rapport au statut ALD. Certains se demandent s'ils peuvent espérer un maintien sur place ; et donc d'un éventuel déménagement s'ils ne le sont pas. Il faudrait avoir une communication claire.

De surcroît, les agents se demandent s'il serait possible, en toute transparence d'avoir, bien en amont du mouvement, un tableau de tous les agents avec les priorités qui s'appliquent pour chacun d'entre eux ?

Nous avons eu des questions aussi sur les primes concernant les changements de résidence et les rapprochements. Par exemple, y-a-t'il un kilométrage seuil pour déclencher les primes concernant le changement de résidence ? Un délai de route s'applique-t-il ? Des questions posées au RH restent sans réponse.

Nous avons aussi constaté que lors des entretiens menés par le service RH, la proposition de rupture conventionnelle avait été faite à certains agents.

#### **Réponse du DDFIP 71 :**

Sur l'information préalable, on est peut-être allé un peu vite, on connaît tellement les règles. Les personnes disent des choses durant les entretiens mais pas forcément ce qu'ils pensaient. Les agents doivent dire ce qu'ils veulent : dois-je suivre mon métier ou dois-je rester sur le lieu de travail ?

Il nous rejoint sur l'information donnée sur l'aspect monétaire notamment la PRS avec des barèmes officiels. Il y a une fiche simple à faire sans aller forcément dans le micro-détail.

Le service RH a été sous tension. Le service RH répondra aux questions sur les primes. Le service RH avait la priorité de travailler sur le nouveau réseau. Les questions posées trouveront réponses.

Sur la notion d'ALD, il n'est pas un directeur fou, il le redit. Les agents ont l'impression que c'est la position la plus infâme. Cette posture d'ALD est incomprise d'autant plus que beaucoup vont trouver la régularisation au 1<sup>er</sup> septembre 2022. Il est de notre avis et il essaiera de mettre les priorités qui vont en face.

Le mouvement de septembre 2022 obéit à des règles générales où d'autres personnes vont se positionner, où les personnes qui ont des priorités passent avant mais quelquefois il ne connaît pas toutes les priorités qui peuvent être. C'est pour cela que le service RH, qui veut protéger son directeur, dit « vous êtes ALD ». La situation sera vue lors du mouvement pour septembre 2022. Certains ne trouveront pas régularisation mais ce n'est pas pour autant qu'ils sont déplacés. Tout cela sera reprécisé : les inquiétudes ne sont pas fondées.

Des personnes avaient oublié leur situation de départ et ont découvert qu'ils n'avaient plus leurs postes. Il fera une information aux chefs de services sur les différentes situations (titulaires, détachement, surnombre, etc.)

Concernant Paray le Monial cela sera compliqué de trouver un poste de titulaire et accepter d'être ALD.

## PARAY LE MONIAL

### Perspective 2022 :

- Persiste toujours la question des box de réception à Paray avec l'effet souricière : pas de possibilité de se dégager autrement que par la même porte que le redevable.
- Le coin repas est à revoir : trop petit et peu équipé avec un seul micro-onde. Avec les restructurations, il faut que les équipements suivent.
- Sur la porte de communication hall / escaliers, il n'y a pas de poignée de porte du côté du hall et s'il y a une coupure électrique les agents sont bloqués.
- Toujours des problèmes avec la propreté des locaux mais remontées multiples.

### Réponse du DDFIP 71 :

Il a été complaisant sur Paray le Monial en termes d'effectifs et de missions. Il s'est interrogé sur Charolles ou Paray. Charolles nous étions en domanial et Paray en locatif. S'il avait su qu'il faille tout refaire, il aurait préféré les laisser à Charolles.

Maintenant que nous sommes à Paray, il va falloir y rester quelques temps. Il va demander aux équipes RH de passer pour aller voir ce que nous avons dit.

La propreté, il faut que nous soyons vigilants. La remontée a été faite à la société Elior. On espère que cela va évoluer dans le bon sens. Il y a d'autres sites où cela ne se passe pas forcément bien.

Le coin repas : oui, il y a plus de monde. Il n'y a pas de restaurant où nous pourrions voir s'il y a une association avec laquelle on pourrait passer une convention. Il demandera à la délégation des services sociaux. Il va regarder une solution extérieure.

Sur l'accès, ils verront avec l'assistant de prévention. Des visites de sites pourront être faites avec le CHSCT.

## CHAROLLES

### Perspective 2022 :

- SGC : le point du cadre A adjoint a été évoqué. Qu'en est-il de la préparation de l'intégration ? Inquiétudes sur le fonctionnement futur en termes d'emplois. Le secteur du SGC est immense. Certains citoyens se déplacent de Gueugnon pour venir payer. Quand et comment va intervenir la communication sur la fermeture du SIP de Charolles.
- SIP : quel avenir pour la cellule foncière qui va intégrer Paray mais après ?
- SPFE : en terme d'organisation que vont devenir les inspecteurs en place dans les SPF et qui deviennent ALD ?
- Bâtiment : qu'en est-il du poste de concierge ? Il a été constaté sur place des problèmes d'odeurs nauséabondes, d'évacuation, d'herbes hautes devant l'entrée.
- Les différents déménagements seront-ils suffisamment anticiper notamment en termes de temps et de connexion informatique ?
- Qui va assurer l'accueil à partir du 1er janvier 2022 étant donné qu'il ne restera que le SGC et le SPF ?
- **Réponse du DDFIP 71 :**
- Adjoint de Charolles : il fait partie des équilibres à trouver ; cela trouvera une réponse en emplois au titre de ce PLF. Le SGC de Charolles est la somme de beaucoup de trésoreries moyennes et petites pour lesquelles il n'y avait pas d'encadrement. La cheffe de service le dit très souvent. C'est une question de temps. Il est attentif à la question a un SGC de surface géographique importante avec une montée en charge progressive. C'est difficile à gérer pour le chef de poste.  
Sur les effectifs : on a essayé de le doter de la meilleure des façons.

- Sur les services qui partent notamment le SIP. La ville de Charolles créé un espace France Services. Il avait demandé au maire s'il souhaitait le faire au sein de nos locaux. Le maire a préféré le faire au niveau de son propre centre-ville. Ils vont bientôt rencontrer le maire. Il va voir quel appui nous allons donner. Nous aurons ensuite une communication officielle au niveau du bâtiment. Un accueil premier niveau à l'EFS et ensuite deuxième niveau à Paray. C'est le premier espace France Services dans une ville d'où nous partons. C'est la MSA qui porte la structure ! Cela sera vu avec le maire de Charolles.
- La cellule foncière part à Paray. Il aurait pu les faire venir directement sur Mâcon. Il fait quelque chose de plus médian. La durée de vie de la présence de la cellule foncière à Paray est limitée et les agents le savent. La durée sera réduite.
- Sur la Publicité Foncière, le compte à rebours est lancé pour la fusion des SPF sur Mâcon en juin 2022 ; les personnels et les cadres seront concernés par des entretiens pour voir avec eux ce qu'ils souhaitent faire.
- La gestion du bâtiment : le poste a été ré-ouvert. L'an dernier déjà le poste avait été proposé. 2 candidats avaient été retenus et les 2 ont fait défaut. Et actuellement nous n'avons personne. Etant donné que ce sont des postes spécifiques, ils sont obligés d'attendre de voir s'il y a une demande de mutation interne avant d'envisager des contractuels. Il fait tout pour que d'autres administrations nous rejoignent. Il faut veiller à l'entretien. Les personnels techniques de la direction font l'entretien. Concernant les odeurs nauséabondes, il demandera à BIL de passer.
- Les déménagements : BIL cale les déménagements et la fin des contrats. Les consignes sont données : il faut vider les archives, nettoyer le plus possible. Il y a tout un travail préalable que les équipes qui restent, parfois faibles, doivent faire. Il y a aussi un travail technique, un travail métier (comment on arrête les comptabilités). Ensuite, il y a la phase d'arrêt des machines : quand est-ce que l'on rend le bail, coupe l'électricité, etc. ? Il faut bien nettoyer les locaux comme par exemple à Chauffailles où une maison de santé va prendre la suite. On ne peut pas déménager tout le monde entre Noël et le Jour de l'An. Il y a des arbitrages à rendre au niveau de la direction.

**Vote CONTRE unanime CGT Solidaires FO CFDT**

**Prochain CT 6 décembre : ponts naturels, les accueils et la partie caisse. En présentiel.**

### **Questions diverses**

**1/ Signature d'une convention de coopération entre la DDFIP et l'URSSAF. Est-ce que cela préfigure l'acte de naissance de France Recouvrement dans le département ?**

**Réponse DDFIP 71 :**

C'est une convention nationale type. Il ne sait pas si elle préfigure la mission Gardette France Recouvrement. La convention fait le point sur ce qui existe déjà. Elle essaie de mettre en synergie deux réseaux qui, parfois, poursuivent un même contribuable pour être plus efficace. On verra après à terme. Il est trop tôt pour se prononcer sur l'avenir. Mais on a demandé à ce que les DDFIP soient actifs pour les signer.

**2/ Télétravail : combien de demandes de télétravail en Saône et Loire ? Combien d'agent ont opté pour le télétravail ? Concernant les vacances de postes restantes par corps suite à l'arrivée des contractuels ? Dans quels corps les contractuels ont été recrutés ainsi que leurs missions ?**

Il ne peut répondre sur le nombre et l'évoquera lors d'un prochain CTL. Il est attentif sur les demandes accordées. Il n'y a pas de cas de refus. Il y a une relative perte. Au niveau national comme au niveau local, on n'a pas fait le plein. Il ne souhaite pas d'autocensure et va réinterroger. Il doit objectiver des éléments

subjectifs. Le télétravail est un mode naturel de travail donc il faut garder la cohérence en ce sens. Des efforts de dotations en matériel ont été faits. Un point sur le télétravail sera fait au prochain CTL.

**Sur les contractuels :** cela devient une force de travail importante pour la direction. Sur les 14, il y a 10 B et 4 C. Un point sera fait. On a un volume de vacances que l'on résorbe par les contractuels que la DG nous donne...

**3/ Sur Chronopost. Le ramassage sur les sites de Chalon et Louhans pose d'énormes problèmes.** Il n'y a plus d'assurance sur un ramassage régulier.

Il reviendra sur ce sujet. Le coût est important. Devrons-nous repasser sur une solution interne ? Et voir toutes les conséquences que cela implique. Il a remis à plus tard sa réflexion sur l'utilisation de Chronopost (courriers perdus, caisses perdues, etc.).

**4/ Sur l'expertise NRP demandée par l'Intersyndicale** lors du CTL du 4 octobre 2021 :

Il n'est pas favorable. Laissons faire les éléments. Les chefs de services devront donner tous les éléments sur les moyens d'assistance interne et sur les moyens nationaux avec une plateforme d'écoute.

Il a été prévu de faire le tour des nouvelles structures avec Laurent Chaintreuil.

Il souhaite laisser faire le temps naturel.

**Dans l'article 48, le CTL peut saisir le CHSCT concernant toute question et concernant l'article 55, le CHSCT peut saisir un organisme externe pour une expertise. L'Intersyndicale demandera au CHSCT de faire cette demande auprès du président du CHSCT puisque nous estimons que nous devons faire un point sur ce qui va se passer concernant les réorganisations.**

Quel est le but ? Il ne comprend pas. Les documents n'apportent pas. Cela a un coût. Qu'est-ce que cela pourrait nous apporter ?

On souhaite que les Risques Psycho-Sociaux soient pris en compte dans cette réorganisation. C'est un outil qui existe et que nous souhaitons utiliser.

**La convention expertise de la Nièvre précise la mission donnée à l'expert et les objectifs :**

- d'analyser les conséquences du projet sur l'organisation du travail et sur l'activité de l'ensemble des salariés;
- d'identifier les impacts sur les conditions de travail, notamment au titre des risques psychosociaux ;
- d'accompagner le CHSCT à élaborer des propositions de prévention des risques professionnels.

Sur le long terme, on ne connaît pas les conséquences des bouleversements des structures ; par exemple, lorsque vous prenez les expertises faites au sein de France Telecom, certaines choses avaient été dites et signalées et malheureusement produits les effets que l'on a pu connaître par la suite.

Nous aurons donc une discussion très intéressante lors du prochain CHSCT. Mais il y a un coût.

**Il y a de l'argent consacré au « Budget participatif », nous pouvons aussi le consacrer à cet outil important.**

**5/ L'annuaire n'est pas consultable.**

Pour le DDFIP, l'annuaire est consultable et à jour.

**6/ Sur les caisses en numéraire :** ouverture jusqu'au 31 décembre. Au moins deux caisses seront conservées. On verra comment les choses vont se mettre en place notamment sur les secours.

On fera le point lors du prochain CT.

**7/ Sur les missions télétravaillables** dont une importante qui est exclue en matière de SPL et qui concerne le visa de la paye.

Tout n'est pas encore télétravaillable. Mais il y a encore des gens en présentiel. C'est donc une organisation interne.

