



Le Comité technique Local (CTL) de la Charente s'est réuni le 11 octobre 2021, **en seconde convocation**.

Approbation des Procès-
verbaux des CTL du 29/03
et 07/05

Ce point n'appelait pas d'observation particulière. Les deux PV ont été **approuvés** à l'unanimité.

NRP 2022 : création
des SGC de Ruffec et
Cognac,
Extention du SGC de
Confolens

Ce point à l'ordre du jour comporte en fait 3 sujets différents : L'**extension** du SGC de Confolens et **les créations** des SGC de Cognac et Ruffec. Dans un souci de clarté, nous vous présenterons d'abord **les 3 projets** et nous vous livrerons ensuite **nos analyses et explications** de vote.

Extention du SGC de Confolens

Le SGC de Confolens a été créé le 01/01/2021 par **fusion** des trésoreries de Confolens et Terres-de-Haute-Charente, avec une compétence sur **l'ensemble du territoire** des communes de la communauté de communes de Charente Limousine.

Le projet, porté par la direction, vise à donner au SGC de Confolens son « périmètre cible » par **fusion**, ou plutôt **disparition** des trésoreries de La Rochefoucauld et Montbron.

Ce projet s'accompagne de l'installation **d'un CDL** qui a vocation à travailler en **trinôme** avec les 2 CDL déjà installés, avec un rattachement hiérarchique à la Direction. Des **permanences** régulières seront assurées au sein des établissements France Services de La Rochefoucauld et Marthon, ainsi que sur la commune de Montbron. Ces permanences seront assurées par **l'équipe EDR**, comme toutes les permanences sur le territoire (nous y reviendrons).

Les effectifs de ce SGC seront composées d'un cadre A+, d'un cadre A, de 6 cadres B et de 6 cadres C... **Pour l'instant !** En effet, les **suppressions d'emploi** pour 2022 ne sont pas encore connues.

Création du SGC de Cognac

L'objectif du projet est de **créer un SGC** par **regroupement** des fonctions de gestion des actuelles trésoreries de **Cognac, Jarnac et Rouillac**, dès le 01/01/2022. En parallèle, seront implantés **2 emplois de CDL** exerçant sur le territoire des 2 EPCI. Ils seront hiérarchiquement rattachés à la Direction. Des **permanences** régulières seront assurées au sein des établissements France Services de Jarnac et Rouillac, en complément des permanences déjà mises en œuvre à Chateaufort-sur-Charente et Segonzac. Ces permanences seront assurées par **l'équipe EDR** (nous allons y venir, promis).

Les effectifs seront composés **d'un cadre A+, de 2 cadres A, de 10 cadres B et 3 cadres C**. Toujours, sous réserve de « l'exercice emplois » 2022...

Création du SGC de Ruffec

L'objectif du projet est de **créer un SGC** par **regroupement** des fonctions de gestion des actuelles **trésoreries** de Ruffec et Mansle, dès le 01/01/2022.

En parallèle, sera implanté un emploi **de CDL** exerçant sur le territoire des 2 EPCI et hiérarchiquement rattaché à la Direction. En complément, des **permanences** régulières seront assurées au sein des établissements France Services (ou MSAP) de Ruffec, Mansle, Aigre et Villefagnan, ainsi qu'à l'« **EmmaBüs** » mobile. Permanences assurées par ...
L'équipe EDR !

Les effectifs de ce SGC seront composés **d'un cadre A+, d'un cadre A, de 6 cadres B et de 3 cadres C**.

Interventions, réflexions, analyses :

Nous avons réaffirmé avec force notre **opposition** à la réforme du NRP. Il est **impossible** de se satisfaire du **désengagement** de la DGFIP dans les territoires, de la **diminution** de l'offre de service public et de sa **dégradation** qui en découle.

L'un des **arguments** qui nous est opposé est qu'il est « plus facile de gérer un service à 10 agents qu'à 2 ». Oui c'est une évidence mais **comment et pourquoi** en sommes nous arrivés à des services à deux agents ? Par des décennies de **suppressions d'emploi** et de **désengagement** dans les territoires, au nom d'un **dogmatisme** en matière de dépense et de finances publiques.

Autre argument : « il est plus difficile de réformer que de ne rien faire »... Oui, là aussi nous sommes d'accord. Mais **réformer** pour réformer, **sans rien apporter** en matière de présence et de service public, cela n'a pour nous **pas** beaucoup **de sens** !

En matière **d'emplois et d'affectations**, nous avons obtenu les informations suivantes :

Mme HENDRICKS, comptable de Mansle, sera nommée chargée de mission au 1^{er} janvier prochain et viendra en soutien de la Trésorerie Hospitalière

Les permanences en EFS ou MSAP seront assurées par les membres de l'EDR. Nous l'avons vu, ces permanences seront **nombreuses**, nous avons donc interrogé la direction sur la possibilité d'**augmenter** les effectifs de l'EDR.

À ce titre, il est important de noter que **de plus en plus** de collègues de cette équipe sont affecté-es sur des **missions longues** : plusieurs semaines, voire mois. N'est-ce pas le signe, une fois de plus, que nous avons **atteint les limites** en matière d'emplois et qu'il est temps, enfin, de **recruter** des fonctionnaires statutaires à hauteur des besoins réels ? La réponse est évidemment oui !

L'ensemble des QS a voté contre ces projets



**NRP 2022 : Location
d'espaces du CFP de
Ruffec**

Tout d'abord, **quelques rappels** :

Le SIP de Ruffec **fusionne** au 01/01/2022 avec le SIP d'Angoulême. En d'autres termes, le **SIP de Ruffec** ferme ses portes et **disparaît**.

Restera donc dans le bâtiment la trésorerie **Ruffec Municipale**, futur SGC.

Cependant, la DDFIP étant **propriétaire** des murs et la nature ayant **horreur du vide**, il a été décidé de **louer** une partie du rez-de-chaussée à la communauté de communes (CC) pour y **installer un EFS** !

Voilà ce qu'est réellement la **réforme du NRP** : On **supprime** des services de pleine compétence pour les **remplacer** par des **front office « low cost »**. En effet, malgré toute la **bonne volonté** des agent-es des EFS, il leur sera **impossible** de donner le même niveau d'accueil qu'un service de la DGFIP, surtout qu'ils auront à intervenir pour 9 établissements ou administrations ! (CAF, CPAM, etc.)

Cette mise à la location est **choquante** pour notre organisation, nous ne pouvons accepter **une telle vision** du service public.



Bilan de la camagne IR 2021

Pour la **deuxième** année consécutive, la campagne IR s'est déroulée en période de **confinement**.

L'accueil **sans rendez-vous** a été positionné sur les **matinées** et l'accueil **sur rendez-vous** les **après-midi**.

Quelques éléments **chiffrés** :

– 107 780 télédéclarations (augmentation de 2,78 %

par rapport à 2020)

- 11 055 usagers reçus
- 26 267 appels reçus
- 522 rdv enregistrés sur le logiciel APRDV
- 7 404 messages reçus par e-contact



Présentation du TBVS 2021

Pour rappel, le Tableau de Bord de Veille Sociale (**TBVS**) est un dispositif qui fournit localement aux acteurs en charge de la **prévention** un constat objectif permettant d'identifier des situations **à risques**, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

Ainsi, **11 indicateurs** sont recensés et analysés, à charge pour la direction d'en faire **l'analyse** et de la présenter aux OS.

Quelques points ont appelé notre attention :

– Les **fiches de signalement** font ressortir une fois de plus des difficultés dans **la relation à l'utilisateur**. Même si la politique de l'accueil que la DG nous impose est de **recevoir le moins possible** ou différemment, c'est encore une **partie importante du travail** à la DGFIP.

L'indicateur montre **une baisse** du nombre de fiches de signalement mais c'est **en trompe-l'œil**. La fermeture des accueils en raison de l'épidémie a énormément joué et nous savons aussi que les agent-es se **blindent**, malheureusement, et donc ne signalent **pas tout**.

– Concernant le nombre d'**arrêts maladie** de courte durée : Pour la direction, l'explication vient de la mise en place du **jour de carence**. Cependant, pour notre organisation cela ne règle pas la **question** de savoir **pourquoi** des collègues ont besoin **de s'arrêter** de temps en temps pour ne pas **somber** !

– Le nombre de jours de **congés** déposés sur **un CET** en 2020 est en **très forte** augmentation. La pandémie a évidemment joué un **rôle** mais cet indicateur est encore **trop haut**. Entre celles et ceux qui **ne peuvent pas** prendre leurs congés pour **nécessité de service**, qui veulent se les faire **payer** parce que le niveau de rémunération est ce qu'il est, et celles et ceux qui veulent **partir** définitivement plus tôt, il y a un vrai problème de **charge** de travail et **d'organisation**.

– Le nombre **d'écètements** d'horaires est lui aussi en **forte hausse**. Là aussi, les explications sont à chercher du côté du manque d'effectifs, des charges de travail trop importantes.

– Le nombre de **réunions** de service : Cet indicateur est en forte **baisse** depuis 2 ans et en 2020, près d'**un tiers** des services n'ont fait **aucune** réunion dans l'année !

Pour Solidaires Finances Publiques, c'est particulièrement **inquiétant**, car la crise Covid ne peut pas tout expliquer. Comment créer un **collectif** de travail, donner le même niveau d'information, s'assurer que **chacun** connaît son **rôle** dans le service si les équipes ne sont **jamais** réunies ? Le management et l'organisation des services sont les principales **missions** dévolues à un-e **encadrant-e** !

En conclusion de nos analyses et interventions, nous constatons que la pandémie a eu les mêmes effets, globalement, que sur le reste du territoire. Mais **les tendances** observées les années précédentes **demeurent**, ce qui veut dire que nos **actions** ont **une portée** limitée. Elles ne peuvent **compenser** les effets des politiques menées par les gouvernements successifs depuis qu'ils ont décidé de **s'attaquer** à la FP et à la DGFIP en particulier.

Les **services** qui cochent défavorablement un maximum de cases sont **connus**. Nous pensons que nous devons **continuer** à travailler, en lien avec le CHSCT, pour que les agent.es qui y sont en poste **ne souffrent pas** dans leur chair à cause de tout ce qui leur **est imposé** dans le travail. Nous pensons que le CTL doit saisir le CHSCT pour qu'il fasse des **propositions** sur plusieurs points :

- **dialogue** dans les services et écoute des agent.es
- **relation** à l'utilisateur
- les **conséquences du télétravail** (au moins organiser un suivi en attendant les conclusions des travaux de l'ANACT)

En **réaction** à nos interventions, la direction a indiqué être globalement **d'accord** avec nos analyses et apporté des **précisions** que nous vous **citons** :

- *Il n'est **pas normal** de ne pas prendre ses congés ou de dépasser systématiquement le temps de travail journalier. Le reversement des écètements doit rester exceptionnel.*
- *ce **n'est pas** parce que l'instauration du jour de carence a réduit le nombre d'arrêts maladie de courte durée que les personnels **vont mieux***
- *il y aura **un suivi** sur la façon dont est **vécu** le télétravail*

Le **président** a également affirmé être **d'accord** pour effectuer un travail permettant de remettre du **dialogue** dans les services et la direction va venir en **soutien** des chef.fes de service dans le cadre du **dialogue de gestion**. Le but n'étant **pas** de leur mettre la **pression** mais de **les aider** pour, au final, que ça profite aux agentes et aux agents.

Le Directeur s'engage à aller **à la rencontre** de ces dernie.res et, pourquoi pas, recréer les conférences départementales. « On a besoin de **partager** des points de repère » a-t-il dit.

Nous **prenons acte**, cependant, l'entreprise ne va **pas être simple** tant les agentes et les agents ont la sensation de préparer leur fin, mettant en place **contre leur gré** une administration qui n'aura plus besoin d'eux et elles.

Présentation du DUERP du PAP 2021

Le **DUERP** et le **PAP** étant également présentés, analysés et votés en CHSCT, nous nous contenterons dans ce compte-rendu de vous indiquer quelques **données**.

Vous retrouverez nos analyses et expressions dans **le compte rendu** du dernier CHSCT, qui vous parviendra **incessamment**.

Le **Groupe de Travail** réuni spécialement sur le DUERP a ainsi recensé **517 risques** au niveau du département :

- **77 risques** classés comme « **substantiels** » (catégorie B)
- **218 risques** classés « **modérés** » (catégorie C)
- **22 risques** classés « **faibles** » (catégorie D)

14 risques ont été retenus dans le Plan d'Action et de Prévention (**PAP**), donnant lieu à **14 mesures de prévention** (proposées par le GT) :

- 2 mesures organisationnelles
- 3 mesures humaines
- 9 mesures techniques collectives

Enfin, il est **important** de souligner que depuis 2018, une démarche « **Zéro tolérance** en matière de **violences sexistes et sexuelles** » est proposée par le ministère mais **peu** de Directions s'en étaient emparées.

Solidaires Finances Publiques a **demandé** que ce risque soit inscrit dans le **PAP**. Des documents vont être fournis, les chef.fes de service ont bénéficié d'une **formation/sensibilisation** et ce sera bientôt le tour des membres du CHSCT. A terme, **l'ensemble** des agents et des agentes sera **formé**. Nous souhaitons que **des procédures** soient **clairement** mises en place pour que **les victimes** puissent être **prises en charge** et ne se retrouvent **plus seules** en cas d'agression. **On avance !**

Bilan de la campagne d'évaluation professionnelle 2020

373 agents étaient **à évaluer**, 341 entretiens ont eu lieu et **1 seul recours** a été introduit devant l'autorité hiérarchique et **aucun recours** allant jusqu'en CAP.

Nous **doutons** fortement que **l'ensemble** des agentes et les agents soit **satisfait** de son entretien et de leur Compte-rendu d'Entretien Professionnel (**CREP**).

Nous pensons **au contraire** que ces données montrent que les collègues **se désintéressent** de l'exercice, car ils pensent que leurs **possibilités** d'évolution de carrière sont devenues **quasiment nulles**.

Nous **ne** pouvons pas leur donner complètement **tort**, mais nous tenons à rappeler **l'importance** de ces entretiens et des CREP, non seulement pour les **listes d'aptitudes** mais **pas seulement**.

En effet, jusqu'à aujourd'hui **les promotions** par tableaux d'avancement (TA) étaient **mécaniques** : Les agent-es étaient promu-es dès lors qu'ils avaient l'**ancienneté** suffisante. Tout ceci est **fini !** Dorénavant, chaque **croix** dans le **tableau**

synoptique rapporte des « **points** » et il faudra avoir **engrangé** un certain nombre de points sur **les 3** dernières **années** pour **espérer** être inscrits **au TA** !

Alors **ne négligez** pas cette étape et n'hésitez pas à **nous solliciter** !

Questions diverses

En **questions diverses**, la direction nous a indiqué avoir eu l'autorisation de recruter **2 contractuel-les** supplémentaires pour 2021 : 1 au SIP Angoulême et 1 à la Trésorerie Hospitalière. Cela **porte à 13** le nombre de contractuels et contractuelles **recrutées** par la DDFIP de Charente **en 2021** !

Nous réaffirmons notre **opposition** à ce mode de **recrutement** tout comme nous **rappelons** que ces **collègues** ne sont en rien **responsables** de la situation. Nous nous **battons** évidemment pour leur faire **acquérir** de nouveaux droits.

Soit dit en passant, c'est un sacré aveu d'**échec** de la part de **l'administration** ! Car recruter **autant** de contractuel-les c'est **reconnaître** que la DGFIP manque **cruellement** de personnels et donc **reconnaître** que nos analyses sont **justes** !

La direction nous a également communiqué la répartition des **effectifs** dans le futur **Centre de Contact** (installation au 1/09/2022) :

1 cadre A+
3 cadres A
15 cadres B
31 cadres C

Pour rappel, nous vous donnons les modalités **d'affectation** dans ce nouveau service :

– **Un appel à candidatures** national aura lieu au moment de la campagne des mutations 2022

Nous l'avons vu dans les mouvements de **première affectation** publiés le 15/10, les contrôleurs et contrôleuses stagiaires pouvaient candidater et **7** ont été **affectés**.

– S'il reste des postes **vacants** à l'issue de l'appel à candidature, ces postes seront proposés au mouvement **local**

– Le **cas échéant**, affectation des **futurs** lauréats du **concours C**

Ont siégé lors de ce CTL :
Nathalie Jabli, Patrick Farghen,
François Pouydebasque et Aline
Sakonda

