



COMPTE RENDU des CTL du 29 mars 2022

DEUX CTL

en présence des acteurs de prévention

L'inspecteur Santé et Sécurité au Travail, l'assistante sociale et le Médecin de Prévention

Le premier CTL porte sur :

- la création du SDIF,
- l'égalité professionnelle hommes/femmes
- le déploiement du parcours apprenant compétences numériques

Création du SDIF au 1^{er} septembre 2022

Comme déjà évoqué précédemment, le SDIF va être créé et sera implanté au CDFIP de Moissac au 1^{er} septembre 2022.

Ce **S**ervice **D**es **I**mpôts **F**onciers regroupera les missions actuellement exercées par le PTGC, les missions foncières exercées par le SIP et la mission d'évaluation des locaux professionnels (PELP) du SIE.

Parallèlement, la taxe d'urbanisme actuellement traitée par la DDT s'ajoutera à nos compétences à compter du 1^{er} septembre 2022. Elle sera prise en charge pour le flux et non le stock, à compter de cette date par le SDIF. À cet effet, un chargé de mission issu de la DDT, devrait nous rejoindre au 1^{er} septembre.

En cible, il est prévu que deux autres personnes de la DDT nous rejoignent d'ici à 2024.

In fine, les emplois implantés sont portés à :

A+	A	B	C
1	2	15	4

La Direction nous assure que tous les agents concernés par cette restructuration ont obtenu satisfaction de leur demande.

Un seul mot d'ordre : la montée en compétence !

À toutes questions posées sur les compétences des uns et des autres et le circuit des décisions contentieuses et gracieuses, la nécessité de formation, les modalités d'accueil à Moissac comme à Montauban, etc. la Direction répond que chacun et chacune va monter en compétence.

Solidaires a demandé la réelle nécessité de bien matérialiser les coordonnées de chaque service compétent (téléphone et adresse) sur tous les courriers, afin d'éviter les écueils des usagers.

La création de ce service étant soumise au vote, **Solidaires** a voté CONTRE.

Égalité professionnelle hommes / femmes

Au 31/12/2021, la **DGFIP compte 58,2% de femmes** parmi ses effectifs payés d'agents titulaires et non titulaires. La DDFIP de Tarn-et-Garonne compte **61,84 % de femmes**.

La Direction a présenté un bilan à mi-parcours du plan d'action de la DGFIP pour l'égalité professionnelle hommes/femmes ; en faisant le parallèle entre les chiffres nationaux et les chiffres départementaux. Globalement la DDFIP82 est fortement féminisée.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
DGFIP	48,80 %	51,20 %	39,80 %	60,20 %	36,50 %	63,50 %
DDFIP 82	46,15 %	53,85 %	35,11 %	64,89 %	35,14 %	64,86 %

	Inspectrices divisionnaires	Inspectrices Principales	AFIPA	AFIP
DGFIP	50,42 %	49,95 %	41,40 %	35,19 %
DDFIP 82	36,84 %	28,57 %	66,66 %	100,00 %

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle de la DGFIP a été adopté en CTR le 1er février 2021 puis publié à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2021.

Le plan d'actions DGFIP est construit autour des cinq priorités suivantes :

- 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 professionnels ;
- 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.

Parmi les actions : une e-formation obligatoire sur les violences sexistes et sexuelles.

L'ISST nous a fait part d'un séminaire sur cette thématique auquel il a participé. Cette action était organisée par la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'ISST invite les membres présents à réfléchir à cette proposition d'action, dans le cadre du CHSCT.

Déploiement du parcours apprenant compétences numériques

Chaque agent de la DGFIP doit être doté d'un socle suffisant en numérique.

La 1ère étape est l'**auto-évaluation** de chaque agent via l'outil PIX sur trois thèmes destinés à évaluer le niveau d'acculturation numérique.

La seconde étape qui en découle est une **phase de formation personnalisée** proposée à l'issue du parcours PIX, **sur la base des résultats communiqués par les agents** qui le souhaitent à la FORPRO qui pourra leur proposer un catalogue de formations labellisées « PACNum » mises à disposition par l'IGPDE et l'ENFIP.

Il n'y a pas d'obligation de communiquer ses résultats. L'intérêt reste individuel à se perfectionner en demandant la ou les formation(s) nécessaire(s).

Questions diverses :

⇒ **Site Forestié :**

La Direction nous informe que M. Mecchi (chargé de mission site Forestié à la Préfecture) a répondu aux observations formulées par les responsables de services, les organisations syndicales et les acteurs de prévention. La Direction devrait prochainement nous transmettre sa réponse.

La Direction nous informe d'une communication récente de la Centrale :

le **FULL INTERNET** (version DGFIP) va être étendu à l'ensemble des agents... déploiement imminent !



⇒ Application d'un nouveau barème des frais de déplacement, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 : le service BIL se charge de procéder aux régularisations, probablement en créant un nouvel état de frais pour le delta lié aux révisions de ce nouveau barème. Les agents concernés n'ont pas besoin d'en faire la demande.

Le second CTL axé sur le fonds d'amélioration des conditions de vie au travail

Un appel à idées était lancé entre mi-décembre 2021 et fin janvier 2022. Le recensement des propositions formulées par les agents a donné lieu à un groupe de travail CTL le 11/03/2022.

Le fonds d'amélioration de la qualité de vie au travail, c'est quoi ?

C'est le 3ème volet du protocole d'accord relatif à la reconnaissance professionnelle des agents. Après la petite enveloppe bonus de fin d'année pour les agents C, B et A (volet 1). Après le p'tit ratio supplémentaire des promos de C en B et de B en A (volet 2). Voilà le volet 3, une enveloppe de 10 millions à répartir par DR/DDFIP eu prorata du nombre d'agents. Pour le Tarn-et-Garonne, c'est une enveloppe de **30 825€** à consommer cette année. Cette enveloppe est distincte du budget du CHSCT et de la Dotation globale de fonctionnement de la DDFIP ; ainsi les propositions relevant du champ de compétence de ces deux derniers n'ont pas été retenues.

Les contraintes d'emploi de ce fonds, au-delà des aspects réglementaires et sécuritaires, sont que les actions doivent s'organiser autour de 4 axes :

- le cadre de vie au travail
- la démarche éco-responsable
- la sensibilisation aux innovations
- la responsabilité sociale de la DGFIP

ATTENTION : ce fonds d'amélioration QTV ne doit pas servir à l'augmentation du pouvoir d'achat des agents !

Les membres du CTL ont donc examiné les propositions retenues lors du GT du 11/03, étayées des estimations des coûts préparées par le BIL.

Les propositions les plus demandées par les agents concernent des aménagements d'espaces de détente en intérieur, en extérieur et par-dessus tout... des massages assis.

Le fonds d'amélioration de la QTV sera réparti de la façon suivante :

6 000€ pour l'aménagement d'espace détente en extérieur aux CDFIP de Moissac et de Montauban Albasud et aux SGC de Caussade et de Montauban/Département.

7 500€ pour l'aménagement d'espace détente en intérieur aux CDFIP de Moissac et de Montauban Albasud et à la Direction. Les autres sites n'ayant pas d'espace disponible pour ces aménagements.

6 000€ de déco (cadres, posters, stickers muraux, ...) et de plantes dépolluantes
Au choix et sur demande des agents.



11 325€ pour des séances de massage assis 15-20 min.



Vos représentants en CTL

Stéphane RAMBEAUD - Aurélie CHIBI – Delphine LERICOLAIS – Stéphanie BOURGET