



CGT Finances Publiques Aveyron

Comité Technique Local du 14/06/2022

Ordre du jour

1. Approbation des PV des CTL des 10/03, 29/03 et 19/04/2022 (pour avis)

APPROBATION unanime des 3 OS.

2. Observatoire interne 2022 (pour info)

En Aveyron, 172 agents ont participé (165 en 2021) soit un taux de participation de 45%. L'abstention, certes moindre que l'année dernière, ne signifie pas que les agents n'ont rien à dire mais qu'ils sont malheureusement persuadés que cet exercice ne sert à rien pour améliorer leur vie professionnelle comme personnelle. Un abstentionnisme révélateur de la perte de confiance et de l'absence d'écoute de leur administration.

La CGT trouve toujours ces résultats alarmants, notamment concernant les conditions de travail et les Risques Psycho-Sociaux. Ils montrent, année après année, une augmentation de la charge de travail qui induit une dégradation des conditions de vie au travail, avec notamment une immense majorité des agents qui font part du sentiment selon lequel les réformes sont néfastes.

A titre d'exemples : 76% des agents de l'Aveyron jugent le rythme de transformation trop rapide (56% au national), 83% que notre direction n'évolue pas dans le bon sens (63% au national). 80% sont pessimistes sur leur avenir professionnel au sein de la DGFIP et 63% voient leur motivation dans leur travail diminuer...

3. Tableau de Bord de Veille Sociale (pour info)

Le tableau de Bord de Veille Sociale recense divers indicateurs : nombres de jours de congés maladie, de jours mis en CET, nombres d'écroulements d'horaires variables, fiches de signalement.

Les organisations syndicales constatent une dégradation de ces indicateurs. Le volume d'emplois non pourvus est passé de 30 en 2020 à 40 en 2021. Il n'est pas difficile de faire la corrélation entre ces données.

4. Bilan évaluation professionnelle 2021 gestion 2020 (pour info)

Aucun recours en Aveyron.

5. Plan égalité professionnelle hommes/femmes (pour information)

La DDFIP Aveyron compte, au 31/12/2021, 60,61 % de femmes. Plus on avance dans la hiérarchie, plus la part des femmes diminue. Ce plan a le mérite d'exister mais ne résout pas ou peu les problèmes que peuvent rencontrer les femmes dans leur quotidien professionnel. Par exemple, comment faire une formation de 4 jours quand tu élèves tes enfants seule ? En France, 25 % des familles sont monoparentales en France avec une femme comme parent dans 82 % des cas (Insee 2020).

6. Bilan télétravail (pour info)

Le taux hebdomadaire de télétravailleurs a oscillé de 30,05 à 40,67% en 2021 au gré des consignes sanitaires. L'objectif de la direction est d'équiper un maximum d'agents en portables ou ultra portables. Le télétravail reste basé sur le volontariat. On peut considérer que cette nouvelle forme de travail va durer. Il est donc urgent d'avoir une réflexion sur la place du télétravail et de son impact sur le fonctionnement des collectifs.

7. For pro, bilan 2021 (pour info) et plan 2022 (pour avis)

L'activité a été impactée par la crise sanitaire, avec un redémarrage des formations en présentiel en septembre 2021. La formation à distance conserve une part importante. La CGT a rappelé son attachement aux formations en présentiel seules garantes d'un apprentissage de qualité.

ABSTENTION sur le plan de formation 2022.

8. Point d'étape sur la campagne déclarative (pour info)

Du 11 avril au 31 mai 2022 il y a eu 8199 réceptions physiques selon ORCFA, 8416 appels en local, et 3729 e-contacts.

Le NRP éloigne les usagers des services avec comme conséquence une diminution de la fréquentation globale des services et une augmentation des e-contacts. Se pose la question des populations éloignées d'internet et des services publics.

9. Informations diverses

- Création du SDIF à Millau au 01/09/2022 : la direction nous annonce un effectif complet à l'ouverture, soit 18 agents.

- Centre de Contact des Professionnels de Decazeville : les agents arriveront au 01/09/2022 pour un démarrage en octobre 2022 après les formations. L'effectif prévu est de 35 agents. Au 01/09, il y aura 2 C, 13 B, 3 A et 2 A+. Un recrutement de 6 B contractuels est prévu durant l'été. L'effectif devrait être complété par l'arrivée de 6 B sortis d'école en avril 2023.

- Recrutement de 4 C contractuels en septembre 2022.

Les recrutements des contractuels sont gérés par les RH en local.