

Compte-rendu Comité Technique Local du 10 mai 2022

Vous pourrez lire notre déclaration liminaire sur notre [site internet](#).

Point 1 : Bilan à mi-parcours du plan d'actions 2020-2022 de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle

La Direction a présenté ce bilan en indiquant que ce premier plan d'actions était ambitieux et comportait des avancées concrètes.

Dans le Finistère la part des femmes aux Finances Publiques est de 61,9 %.

Si l'on s'en tient aux données nationales et locales, l'on constate qu'au 31 décembre 2020, seuls 32 % de A+ de la DGFIP étaient des femmes.

Pour la catégorie A, on passe à 52 %, 61 % chez les B, et 63 % en C pour un total de 58 % de femmes toutes catégories confondues.

Chez les contractuels, la tendance est encore plus marquée : 20 % de femmes en A+, 48 % de A, 59 % de B et 69 % de C.

« Le plafond de verre » c'est à dire que dans la structure hiérarchique de la DGFIP les niveaux supérieurs sont moins accessibles aux femmes est toujours bien présent.

A la DDFIP du Finistère une seule AFIPA, deux AGFIP et AFIP, 8 inspectrices principales, 24 Inspectrices divisionnaires.

Fortement représentée au sein de toutes les catégories, la part des femmes est prépondérante au sein des catégories C ET B.

Cette répartition entre catégories, couplée au temps partiel amène à de fortes disparités de revenus entre les femmes et les hommes, d'autant plus accentuées à la retraite. En effet, 87 % des agents à temps partiel à la DGFIP sont des femmes.

Intervention de la CGT :

Au vu de l'état des lieux présenté lors du CTL, les inégalités perdurent du fait de salaires inférieurs et de temps partiels importants.

Dans la fonction publique l'écart de salaires entre les

femmes et les hommes est de 19,2 %. et ce malgré 8 lois successives.

Aucun dispositif contraignant n'est présenté dans ce plan d'actions afin de lutter contre toutes les discriminations au travail, au recrutement, lors des mutations ou des promotions internes, dans l'information sur les droits à la formation.

Il est temps de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle.

Il nous semble également important de souligner que le télétravail ne peut être la solution à tout car les femmes supportent une charge mentale importante afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Nous avons également demandé une expertise pour savoir si les agent.e.s écrit.e.s sont les mêmes que celles ou ceux à temps partiel.

Quant à la création du réseau « Femmes à la DGFIP » contrairement à d'autres réseaux du même type, il n'est pas réservé à des « femmes à haut potentiel » mais à l'ensemble des corps et des grades.

Une progression de C en B est autant à accompagner que celle de A à A+.

Ce réseau comportera une section par inter région. Il propose aux femmes mais aussi aux hommes de tous grades des événements : ateliers thématiques, conférences, informations, mentorat, etc.

Cette annonce nous paraît hors sol. Comment penser que les agent.es qui ont de plus en plus de difficultés à dégager du temps pour les formations nécessaires à l'exercice de leurs missions, à poser leurs congés vont trouver de l'intérêt dans un tel réseau ?

Au-delà de l'entre soit et de créer le buzz sur Ulysse le 8 mars, nous attendons de l'administration des annonces et des mesures concrètes.

Point pour Information**➤ L'accueil physique**

Si l'accueil physique est en nette augmentation de 20 %, le nombre de sollicitations d'utilisateurs par les différents canaux est de 43 000 depuis le début de la campagne contre 45 000 l'an passé.

Deux sites sont particulièrement en difficulté : Quimperlé et Douarnenez.

La Direction doit suivre de très près et de manière quotidienne l'évolution des stocks E-contacts, des délais APRDV et des flux de l'accueil physique et téléphonique afin de repérer au plus vite les éventuelles difficultés et mettre en place le renfort nécessaire.

Un soutien du PCRDP sur les thématiques complexes sous plusieurs formes APRDV téléphonique et ou physique, prise en charge d'E – contact est organisé.

Le soutien des brigades et du PPD ainsi que des services de direction est également assuré.

➤ L'accueil physique hors des CFP

L'accueil physique des utilisateurs dans les CFP est complété par des accueils au sein de 44 communes (20 accueils de proximité réguliers plus de 24 points d'accueils complémentaires pour la campagne IR) en mairie ou France Services.

Un accueil sur RDV est également organisé à l'attention des ressortissants du Ministère des Armées sur 6 dates.

Des accueils sont proposés en visio aux utilisateurs insulaires des Iles d'Ouessant, Sein, Batz et Molène.

➤ L'accueil téléphonique

La solution technique « 3CX » de prise en compte des télétravailleurs dans la boucle téléphonique des SIP est actuellement en test au niveau du SIP de Quimper.

Outre la prise en compte des appels téléphoniques par des boucles locales au niveau des SIP, le dispositif de rappels téléphoniques des utilisateurs est proposé par l'administration centrale depuis le 7 avril.

Au 22/04/2022, 314 rappels ont été effectués par les SIP.

➤ Les renforts locaux au numéro national**0809 401 401**

3 périodes sont prévues pendant la campagne déclarative :

4 lignes téléphoniques dédiées du 11/04 au 15/04

6 lignes téléphoniques du 19/04 au 06/05

10 lignes téléphoniques du 9/05 au 8/06

Le renfort est assuré par les SIP et les services de Direction selon un planning diffusé le 24 mars 2022.

Les vacances sont de 2Heures 30 réparties entre 8H30 et 18 H.

Deux pauses de 20 mns sont accordés aux agents assurant ces vacances.

Intervention de la Cgt**➤ L'assistance Bali**

Le renfort apporté par les services locaux à un service à compétence nationale dans le contexte tendu des emplois sur le département est inenvisageable.

Ce renfort nous a été présenté l'an dernier comme tout à fait exceptionnel.

Les Centres de Contact des Particuliers ont été sous dimensionnés du point de vue des effectifs par la Direction Générale. Les emplois implantés dans les Centres de contact ont été prélevés dans les SIP.

Il s'agit maintenant pour les services locaux de pallier à l'insuffisance des emplois des Centres de Contact alors que les SIP du Finistère sont en sous effectifs.

L'accueil physique hors des CFP fragilise la réception des utilisateurs dans de bonnes conditions dans les CFP.

Lors de précédents CTL nous avons rappelé que le Service d'accueil départemental est sur quelques sites en cours de constitution.

Les évolutions législatives, la gestion du prélèvement à la source nécessitent des actions de formation ciblées pour les collègues de ces services à qui l'on demande d'appréhender des nouveautés et les applications informatiques qu'ils ne pratiquaient pas dans leurs précédentes missions.

Ils ont besoin d 'un soutien fiscal, et technique sur les sites.

Malgré les promesses de la Direction,le soutien d'un cadre A dédié au service d'accueil n'est pas acté.

Les conséquences désastreuses de la mise en place du NRP à Morlaix

Le Sip de Morlaix accusait un déficit de 9 agents C au 1^{er} Janvier 2021.

La mise en place du NRP à marche forcée dans un contexte sanitaire défavorable s'est faite sur fond de déficit d 'emplois.

Ainsi les emplois qui devaient être pourvus au 1^{er} Janvier de l 'année 2021 lors de la mise en place du NRP ne l'ont pas été davantage au 1^{er} septembre 2021.

La situation des emplois s'est encore dégradée.

Le SIP de Morlaix a un solde négatif de 12 Agents C actuellement.

5 collègues sont par ailleurs en arrêt maladie de plus d'un mois.

Quelles dispositions vont être prises par la Direction pour combler ce déficit ?

A minima et en mesure d'urgence, le renfort au service national doit être interrompu du fait de la situation des effectifs.

Nous demandons à la Direction de prendre la mesure de la surcharge de travail supporté par les personnels.

Point 3 : SPF-E PLAN D'ACTION POUR LA REDUCTION DES DELAIS DE PUBLICATION.

Plan d'actions pour la réduction des délais de publication en SPF-E et déploiement du dispositif Accès des notaires au fichier immobilier.

➤ PLAN D'ACTION

La direction a indiqué qu'elle assurait un suivi quotidien des travaux des services .

Elle a présenté son plan d'action mise en œuvre depuis la fin de l'année dernière :

- Aide de services extérieurs: service d'appui d'aide à la publicité foncière
- Reprise du soutien par le SPF de l'Eure et Loir
- BNI 1 agent pour Brest
- Renfort à distance par la division foncière 1800 formalités accomplies
- Mesures de simplification départementale : suppression de certaines causes de rejet..
- Recrutement d'auxiliaires sur les 2 SPF-E,

La direction estime que ce dispositif commence à porter ses fruits mettant en avant une réduction des délais de publication : -24 jours sur Brest et – 37 jours sur Quimper,

Elle précise que dans le but de réduire les contentieux du SDIF elle a donné priorité à la publication des ventes. Le stock des ventes a diminué de moitié il reste en stock environ 10 000 ventes à Quimper et 4000 à Brest.

➤ ACCES DES NOTAIRES AU FICHIER IMMOBILIER (A N F)

C'est un dispositif qui permet aux études notariales de collecter de manière automatisée les informations nécessaires à la rédaction de leurs actes en obtenant par eux-mêmes les états réponses à leurs demandes de renseignements.

Le déploiement dans le Finistère Une phase de double commande a débuté le 7 avril 2022 puis un passage en mode réel où l'étude traite seule de sa demande est prévu à partir du 19/07/2022

Environ 300 demandes de renseignements sont traitées par jour dans les SPF-E ce dispositif va alléger la charge des services.

REPONSE DE LA CGT FINANCE PUBLIQUE

La CGT FINANCES PUBLIQUES a indiqué que la situation des SPF-E était emblématique de la difficulté croissante de la DGFIP à accomplir ses missions .

Si nous avons admis que l'allongement de délais de publication au SPF- avait des causes conjoncturelles :

- ✓ Explosion du marché immobilier .
- ✓ Formation tronquée des nouveaux agents en raison de l'épidémie du coronavirus

Nous avons aussi rappelé qu'il existe aussi des causes conjoncturelles qui viennent de loin :

✓ Les SPF-E n'en finissent plus de payer :

. les vagues de suppression d'emploi des années 2000 et des années 2010 prétendument justifiées par des gains de productivités liés à FIDJI (années 2000) et télé-actes (années 2010)

. Les suppressions et les fusions de service engendrant une perte de technicité des agents et une désorganisation des équipes.

Nous avons indiqué que la situation est tellement critique dans les SPF-E que ce plan d'action pouvait être comparé à un pansement sur une jambe de bois. Nous avons relayé le scepticisme des collègues des SPF-E quant à l'efficacité de ce plan .

Notre syndicat a souligné la perte de technicité des services en relevant le dilemme suivant : les agents les plus expérimentés sont les plus aptes à aider les nouveaux , en même temps on leur demande d'être première ligne pour la réduction des délais de publication. Comment peut-on à la fois être disponible pour ses collègues et passer un maximum de formalités par jour ?

Sur les mesures de simplification(suppression de certaines causes de rejet , allègement deuxième main...) nous avons

alerté la direction sur la dégradation de la fiabilité du fichier immobilier et donc de la sécurité juridique des transactions immobilières.

Sur les perspectives : il est indéniable que le déploiement de l'ANF va alléger la charge de travail des services.

Sur le principe de l'ANF la CGT Finances Publiques regrette une externalisation de la mission de délivrance des renseignements hypothécaires puisque les notaires déposent la majeure partie des demandes de renseignement.

Sur l'application deux questions :

- ✓ Le degrés d'information des études notariales
- ✓ la capacité des notaires à exploiter correctement les renseignements fournis dans un contexte de perte de technicité des études notariales victimes d'une logique de rentabilité maximum dans la profession .D'où un risque de voir augmenter les refus et les rejets.

Nous partageons avec nos collègues des SPF-E la crainte que la mise en place de l'ANF serve de prétexte à l'administration pour reprendre à plus ou moins long terme la saignée en emplois dans ces services .

Notre syndicat a exprimé son inquiétude sur le devenir des SPF-E , leurs concentrations, leurs transformations en méga-structures aboutissant à une industrialisation du travail fort dommageable pour les agents.

QUESTIONS DIVERSES

➤ EFFECTIF SIP ACCUEIL ET SIE DE QUIMPERLE

Conformément à notre engagement auprès des collègues nous avons évoqué la situation de sous effectif dans ses services :

SIP – 6 C ACCUEIL -1A -1B -1C

SIE – 4 B avec +1C ALD + 1 B ALD

Réponse de la direction :

- Au SIP renforts EDR recrutement de 2 emplois de personnes en situation de handicap ,
- A l'accueil EDR
- Au SIE 2 ALD B et C affectés depuis le 01/01/2022 ,
- + recrutement s'un emploi contractuel.

Nous avons rappelé que :

un EMPLOI CONTRACTUEL n'est PAS ÉGAL à un EMPLOI STATUTAIRE

Cette remarque vaut pour le SIP comme pour le SIE.

Les responsables de service doivent prendre conscience de cette réalité et tenir compte de la tâche de formation qui incombe aux collègues du service.

Cadres A au SIP de Quimperlé :

Arrivée d'un inspecteur + renfort de 2 A de la direction.

➤ EFFECTIFS SIE DE QUIMPER

Conformément à notre engagement auprès des collègues nous sommes intervenus pour souligner la fragilité de ce service concernant les effectifs (-1,5 B) 2 départs à la retraite à venir + 1 emploi B supprimé au 01/09/2022 + suite du NRP au 01/01/2023 ... La direction dit avoir pris note .

Bien entendu la situation des autre services en sous effectifs mériterait aussi d'être évoqué comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration liminaire.

➤ SITUATION DU SGC DE MORLAIX

A la demande d'une organisation syndicale il a été abordé la situation du SGC de Morlaix service en difficulté depuis sa création dans le cadre du NRP,

Aux critiques sur la situation de sous- effectif la direction répond qu'elle va consolider les effectifs et met l'accent sur la nécessité de réorganiser le travail « dans un centre de gestion comptable on ne travaille pas comme en trésorerie » : vifs échanges avec les OS , le sujet sera débattu lors d'un autre CTL à la demande d'une OS soutenue par les autres syndicats car aucun document préparatoire sur la réorganisation du service n'a été fourni

aux syndicats.

➤ EDR :

Des collègues s'interrogent sur la situation des EDR à l'issue de la 3ème vague du NRP ,

Réponse de la direction les emplois EDR sont maintenus pas de projet de transformation en autres postes , les EDR sont affectés en priorité à l'accueil.

Au 01/01/2022 33 emplois EDR.

ALD dans le département : 12 A 13 B 13 C ,

➤ 2 INFOS EN VRAC :

-Le mouvement de mutation local sortira le 17 juin 2022,

N'hésitez pas à nous contacter pour des questions ou à nous confier vos demandes de mutation.

Les organisations syndicales seront reçues séparément par la direction pour évoquer les situations individuelles.

-Report au 31 mai 2022 de la date limite de dépôts des déclarations de revenus 2021 papiers

Vos élus et expert en CTL Florence Héré, Christian Farges.



tous ensemble

Finistère



[La section CGT Finances publiques du Finistère Sur Facebook](#) Notre site internet : <https://29.cgtfinesancespubliques.fr/>