



Compte rendu du Comité technique local de jeudi 31 mars 2022

Égalité professionnelle

Que ce soit au national ou dans notre direction, on constate que dès qu'on arrive aux fonctions d'encadrants(=inspecteurs), alors la répartition femmes/hommes n'est plus proportionnelle à celle des collègues en service : les hommes deviennent majoritaires.

La DGFIP suit le plan ministériel pour l'égalité pro 2020-2022 autour de 5 priorités • 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.

Pour les sections CFDT et CFTC, au sein de la DGFIP, il s'agit surtout de décisions personnelles des agents, prises au sein des cellules familiales. Chacun a le droit de choisir d'évoluer professionnellement ou pas. Quel que soit le sexe de l'agent, la mobilité géographique engendrée par une promotion peut être un frein(bien à vendre, aidant familial, enfants...)

Attractivité:

En 25 ans, le nombre d'inscrits aux concours de la dgfip a été divisé par 3 , comme pour la fonction publique dans son ensemble. Gel du point d'indice, mauvaise image du fonctionnaire, mobilité professionnelle...Autant de raisons qui rendent la DGFIP peu attractive. La direction générale demande donc aux directions locales de promouvoir, par tous les moyens possibles, les différents types de recrutement de la DGFIP.

Pour les sections CFDT et CFTC, les générations actuelles, majoritairement, ne souhaitent pas de mobilité géographique imposée. Par ailleurs, les délais entre le moment où le candidat passe le concours, celui où il est reçu, celui où il entre en école et celui où, (enfin!!) il travaille dans son service d'affectation sont trop longs et démotivants.

Pour information, les directeurs départementaux et régionaux ont demandé à régionaliser les concours pour être plus attractifs. La demande est à l'étude au national (ce qui ne garantit pas qu'elle débouche sur quelque chose...). *Pour les sections CFDT et CFTC, il serait bien de faire des mouvements de mutation régionaux et plus nationaux, et de garder les mouvements locaux évidemment!*

Pour l'instant, les directions locales n'ont pas le droit de proposer une préparation aux collègues qui passent les concours en externe car ils n'ont pas l'ancienneté suffisante pour les passer en interne ou pour les contractuels. *Pour les sections CFDT et CFTC, la DG manque de cohérence.*

Elle ne peut pas d'un côté prétendre travailler sur son attractivité et d'un autre ne pas aider ces collègues!!!

RH

Les sections CFDT et CFTC ont demandé si le calibrage de l'équipe locale Rh allait être revu à la hausse car : l'activité de la formation professionnelle locale a fortement augmenté et va continuer sur cette lancée, des campagnes nationales impactent l'activité du service RH local : pix, pacnum, l'attractivité avec des réunions et participations à des salons de l'emploi, portes ouvertes de lycée, recrutement de contractuels, gestion du télétravail de crise, gestion des cas covid... Alors certes, la paye n'est plus gérée en local mais le service RH a vu ses missions s'étoffer fortement, avec des tâches chronophages.

La direction a répondu que les emplois n'évoluent pas en adéquation avec la charge de travail et qu'elle doit participer aux suppressions d'emplois, autant que les autres services du département. Un recalibrage à la hausse a bien été évoqué mais le manque de personnel ne permet pas de satisfaire ce besoin pour l'instant.

Télétravail

Le télétravail s'est fortement accru lors des différentes périodes de confinement et de pic COVID. Ainsi au 03/01/2022, plus de 73% de l'effectif de la DDFIP du Jura était en télétravail soit plus de 2 agents sur 3.

Ce télétravail à haute dose a parfois posé des problèmes d'organisation dans les services. (accueil physique et téléphonique)

Par ailleurs, la direction souhaite plus de polyvalence entre agents pour que ceux dont les missions ne sont pas adaptées au télétravail puissent tout de même bénéficier de ce dispositif. En parallèle, les agents chargés des payes dans les SGC ne peuvent télédéclarer car les outils informatiques mises à leur disposition (XEMELIOS) ne sont pas adaptés. La DG travaille pour rendre l'ensemble des missions télétravaillables.

Sans remettre en cause le principe du télétravail, il a modifié en profondeur l'organisation de certains services et a pu mettre en péril la cohésion d'équipes. Afin d'éviter les tensions et de faciliter le télétravail pérenne, la direction a organisé un "atelier télétravail" » la semaine dernière avec des managers du département.

Les sections CFDT et CFTC ont précisé que pour elles, l'accord du télétravail ne doit pas être donné uniquement lorsque ceci arrange l'administration(=pour les statistiques en période de crise). En réponse, La direction a indiqué ne pas avoir demandé aux chefs de services de revenir sur l'autorisation de télétravail accordée initialement en période Covid.

Santé :

On constate une pénurie de médecin de prévention dans de nombreux départements et ministère. Les visites médicales professionnelles obligatoires ne peuvent plus se tenir. Le système n'est plus viable alors pourquoi l'État ne le réforme-t-il pas ?

Vos élus, Alexandre et Sophie BON CFDT et Corinne THOMET CFTC