

Compte rendu du CTL du 28 mai 2021

les points à l'ordre du jour :

1. transfert de la trésorerie hospitalière de Lens vers le site de Lievin
2. bilan du télétravail et présentation du nouveau dispositif
3. bilan de la campagne des comptes de gestion 2020
4. GPEEC
5. tableau de bord de veille sociale 2020
6. budget 2020

Après les liminaires, un long CTL a débuté , déroulant une litanie de chiffres

1. le transfert de la trésorerie hospitalière de Lens

depuis le temps que c'était attendu, c'est enfin décidé !

Les collègues devraient quitter ces lieux aux conditions sanitaires déplorables durant la 1ère quinzaine de juin . Voilà un transfert demandé par les agents qui a été bien plus long à mettre en place que les opérations du NRP !

Depuis 2012 des discussions avaient cours avec l'hôpital pour accueillir notre service dans les nouveaux locaux du centre hospitalier : la surface proposée était trop réduite.

L'éloignement des agents : 6 voient leur trajet domicile-travail s'allonger, 9 se rapprochent.

Aménagement :

au RDC :

- le chef de poste
- 1 adjoint
- compta recouvrement amiable, 4 postes de travail
- compta recouvrement forcé, 3 postes de travail
- 1 poste libre

a l'étage :

- 1 adjoint
- salle de repas
- la dépense, 4 postes de travail
- 1 poste libre avec le mopieur

1. 1 poste libre

une étude sur la chaleur est en cours, 1 grand bureau est exposé au soleil. Eventuellement il pourra y avoir une pose de stores. Climatisation : prévision d'un devis pour raccorder le grand bureau.

Chaque agent aura un BIP pour entrer.

La petite salle du RDC pourra être utilisée comme cuisine.

les paiements en espèce : les usagers seront dirigés vers la caisse du SIP de Lens ; la trésorerie conservera son terminal de paiement électronique (paiement par CB au téléphone)

Le mobilier : on réutilise le matériel sur place avec des fauteuils neufs, il pourra être complété si besoin par des bureaux ou armoires en stock.

2.LE TELETRAVAIL:

bilan :

a connu une forte progression entre février 2020 et janvier 2021 (a été multiplié par 6,8 ; passant de 6000 à plus de 40 000)

Du fait de la crise sanitaire, le taux d'équipement en matériel nomade est passé de 20% fin 2019 à plus de 50% en février 2021, avec un objectif fin 2021 de 80% suite aux dernières commandes.

Le parc nomade est composé actuellement à 71 % de portables, 18 % d'ultra-portables et de 11 % de Tiny Nomades.

Pour la DDFIP 62 :

en avril 2020: 100 agents télétravailleurs, soit 6,35 %

en mars 2021 : 678 agents télétravailleurs, soit 45,17 %

Répartition selon la quotité télétravaillée du nombre de télétravailleurs :

	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours	5 jours
DDFIP 62	34 %	35 %	16 %	9 %	6 %
DGFIP	23 %	29 %	22 %	15 %	11 %

4 refus de demandes de télétravail :

1 seule n'a pas obtenu satisfaction au regard des missions effectuées dans le service, pour les 3 autres des solutions ont été trouvées et sont actuellement en télétravail.

Le nouveau cadre réglementaire du télétravail :

l'UNSA DDFIP 62a déjà déposé une publication sur son blog à ce sujet :

https://62.unsadgfp.fr/images/transition_vers_t%C3%A9l%C3%A9travail_r%C3%A9gulier.pdf

- le chef de service est l'autorité décisionnaire
- un entretien informel (en présentiel ou à distance) sera organisé préalablement à la prise de décision
- le dépôt de la demande de télétravail pourra être réalisé à tout moment de l'année (une attention particulière sera apportée aux agents confrontés à une situation médicale ou sociale difficile).
- La gestion des demandes se fera sur Sirhius dès le mois de juin
- les autorisations de télétravail n'ayant plus de durée, elles n'auront pas à être renouvelées.
- Lieu : le télétravail pourra être réalisé à domicile ou dans tout lieu privé (le chef de service pourra refuser le choix d'une résidence demandée par l'agent quand il aura identifié des nécessités de service pouvant exiger un retour sur site de l'agent et que ce dernier proposera un lieu de télétravail trop éloigné et qui le met dans l'impossibilité de rejoindre son site d'affectation dans des délais raisonnables.
- Durée d'ancienneté minimale sur le poste : . Un délai d'adaptation au poste de trois mois sera requis pour les primo-recrutés.
- Jours de télétravail flottants : Le dispositif de télétravail ponctuel sera ouvert à tous les agents de la DGFIP éligibles au télétravail. Il pourra être cumulé avec le dispositif de télétravail régulier. Après échange avec son collaborateur dans le cadre d'un entretien informel, il appartiendra au chef de service de valider l'enveloppe annuelle de jours flottants en fonction de la demande de l'agent et de l'intérêt du service : cette enveloppe ne pourra pas être inférieure à 12 jours par an. Le report de jours flottants non utilisés d'une année sur l'autre ne sera pas autorisé ,
- report des journées fixes non travaillées : A titre exceptionnel, le chef de service pourra autoriser le report de la journée fixe non télétravaillée lorsqu'une urgence aura nécessité impérativement la présence de l'agent sur site

Pour toute question se rapportant à ce sujet, nous vous invitons à vous rapprocher de l'UNSA qui suit ce dossier . (unsa.ddfip62@dgfp.finances.gouv.fr)

la nouveauté: Tous les agents qui veulent continuer à télétravailler hors circonstance épidémique doivent faire une demande dans SIRHIUS à partir du 15 juin !

Localisation du télétravail ailleurs qu'au domicile : oui, il n'y a pas de difficulté sur le sujet, il est toutefois rappelé que la notion de distance est à prendre en considération lors d'un retour dans les services en cas de situation particulière (besoin de travail en présentiel)

le chef de service est décideur, il a un délai d'un mois pour donner sa réponse à une demande de télétravail.

Tous les OS ont voté « contre », non pas que nous sommes opposés à ce mode de travail mais le nouveau protocole n'est pas assez élaboré :

il laisse trop de pouvoir décisionnel au CDS dont certains sont opposés au télétravail

les demandes se faisant au fil de l'eau, il en découlera une difficulté à organiser les services et d'autre part on risque de voir le télétravail accepté pour les premiers demandeurs et refusé aux demandes tardives.

Il y aura donc re convocation sur ce sujet avec un protocole que nous souhaitons plus abouti,

3. BILAN DE LA CAMPAGNE DES COMPTES DE GESTION 2020

La campagne 2020 a été marquée par les particularités suivantes :

- les postes faisant l'objet d'un TRF ne peuvent demander de comptes de gestion avant la date du TRF (une demande de compte de gestion en cours étant une anomalie bloquante au traitement du TRF) ;
- les collectivités bénéficiaires du dispositif de garantie prévu à l'article 21 de la LFR3 bénéficie d'un allongement de la journée complémentaire jusqu'au 28 février, afin de pouvoir régulariser le cas échéant le montant de l'acompte qu'elles ont perçu en novembre 2020 ;
- les EPS sont dans l'attente de la notification des crédits complémentaires qui leur seront délégués afin de prendre en compte les compensations liées à la crise sanitaire. Ces crédits devront être comptabilisés sur 2020

Résultats au 15 mars 2021

Sont retenus pour le calcul du repère d'activité :

- tous les comptes dits « actifs » ;
- les budgets « dissous avec écritures » (dissolution en cours d'année, donc 2 CDG la même année) ;
- les budgets « dormants » (budgets initialisés avec BE et BS #0 et pas d'opérations de l'année. Le budget n'est pas considéré comme inactif)
- les budgets « dissous juridique » en N-1 et non « dissous comptable » en N et initialisés en N+1

Ce très bon résultat, au profit des collectivités du dé

	2021	2020
Nombre de comptes à viser	2596	2632
Nombre de comptes visés au 15/03/2021	2210	2438
Taux de reddition des comptes de gestion au 15/03/2021	85,13 %	92,63 %

Les principales anomalies relevées lors du visa des comptes de gestion sont identiques aux années précédentes :

- absence de la mention « néant » dans le tableau des valeurs inactives
- absence d'annotation du bloc note de l'État II-2 (transfert ou intégration de résultats par opération d'ordre non budgétaire)
- erreur de destinataire

- erreur de population

4. LA GPEEC

ou « gestion de la carrière des cadres à la DGFIP »

le recrutement au choix devient la norme

les postes comptables dans le 62 :

en 2021 : 61 postes comptables

cible 2023 : 38 postes comptables

Age moyen des A+ :

AGFIP	AFIP	AFIPA	IP	IDIV HC	IDIV CN
60 ans	55 ans	53 ans	49 ans	59 ans	55 ans

estimations départ en retraite :

		AGFIP	AFIP	AFIPA	IP	IDIV HC	IDIV CN
	En nombre	156	48	180	210	1440	840
2020/2025	En % population 2020	70 %	10 %	13 %	9 %	65 %	26 %

une nouvelle opportunité pour les cadres : les CDL

Un peu plus d'un millier de CDL en 2023

l'approche des premiers postes CDL est exigeante , ceci est dû à la complexité et l'exigence de la mission

5. Le TBVS 2020 (tableau de bord de veille sociale)

ou comment changer les agents en données chiffrées

Encore faudrait-il que la Direction en tire les bonnes conclusions ! Par exemple la trésorerie «amendes» , depuis plusieurs années les agents se font écrêter, ceci dû à une trop forte charge de travail (connue de tous) pourquoi attendre pour agir et y affecter des agents ???

Ce genre de document ne trouve intérêt que s'il est bien étudié et qu'il est suivi de décisions améliorant les situations mise en avant par ces analyses. Et ça manque !!!

les indicateurs :

- 1) Taux de couverture des effectifs ;
- 2) Nombre de périodes de congés maladie de courte durée de moins de cinq jours ;
- 3) Nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps ;
- 4) Nombre d'écrttements des horaires variables ;
- 5) Volume horaire écrété ;
- 6) Taux de rotation des agents.
- 7) le taux d'absentéisme pour maladie
- 8) les emplois non pourvus
- 9) le taux de recours contre le compte rendu d'entretien professionnel au niveau local

Les fiches de signalement :

40 en 2018 27 en 2019 9 en 2020

Répartition par fiche de signalement	
	Données 2020

Insultes / Injures	2
Menaces verbales	3
Menaces physiques	0
Conflits entre collègues	2
Conflits avec la hiérarchie	2

Le nombre de fiches de signalement continue de diminuer fortement (-77,5 % par rapport à 2018).

Les fiches concernent essentiellement les services en contact avec le public ou effectuant des contrôles ou des poursuites.

Sur les 9 fiches rédigées en 2020, 5 sont d'origine externe (20 en 2019 et 30 en 2018) et 4 fiches sont d'origine interne (7 en 2019 et 10 en 2018)

Dans tous les cas, les fiches de signalement entraînent une prise de contact avec l'agent victime afin de lui proposer les modalités de soutien les mieux adaptées. Lorsque celui-ci le souhaite, un courrier de mise en garde est adressé à l'agresseur.

1) le taux de couverture des effectifs diminue

TBVS 2018 : 87,78 % TBVS 2019 : 88,36 % TBVS 2020 : 81,56 %

Le taux de couverture est calculé en rapportant , pour l'ensemble des structures de la direction, l'effectif disponible aux agents affectés

2) le nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours continue de diminuer

TBVS 2018 : 729 TBVS 2019 : 584 TBVS 2020 : 368

Par structure :

Seul un service a une moyenne par agent supérieure à 1. La trésorerie d'Aubigny enregistre une moyenne par agent de 2,67 congés de maladie de courte durée (pour 0,67 en 2019 et 1,26 en 2018).

A l'inverse, 23 services (contre 13 en 2019 et 8 en 2018) n'ont enregistré aucun arrêt maladie de courte durée (les BDV d'Arras et Calais, le PELP/PTGC, le PCE de Calais, le SIP de Lillers, le SPF de St Omer, les trésoreries d'Ardres, Auchel, Auxi-Frévent, Avesnes, Bapaume, Berck, Bully les-mines, Desvres, Fauquembergues, Guines, Hersin-Coupigny, Heuchin-Pernes, Laventie, Lens CH, Lillers, Lumbres et St Venant).

3) le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps augmente fortement :

TBVS 2018 : 5672 TBVS 2019 : 6088 TBVS 2020 : 8727

Les causes les plus fréquentes de l'alimentation d'un CET sont :

- la situation personnelle d'un agent (maladie ou maternité notamment) qui peut l'avoir contraint à ne pas utiliser ses congés dans l'année et par conséquent, à alimenter son CET ;
- l'anticipation de départ en retraite, les agents épargnant plus les dernières années d'activité ;
- la volonté de faire racheter ses jours de CET.
- Il est également observé que la crise sanitaire a participé à une réduction du nombre de jours de congés consommés en 2020, notamment durant le printemps 2020.

4) le nombre des écrêtements des horaires variables augmente sensiblement :

TBVS 2018 : 1166 TBVS 2019 : 1126 TBVS 2020 : 1149

Un écrêtement est réalisé automatiquement le 1er jour de chaque mois afin de ramener le compteur débit/crédit des agents à une valeur ne dépassant pas 12 heures.

Les écrêtements des horaires variables en nombre et en volume ont progressé en 2020 et ce malgré le(s) confinement(s). Les personnes écrêtées ont pu être re-créditées le mois suivant ou ont eu la possibilité de prendre deux jours de récupération sur un même mois. Cette mesure a pu augmenter artificiellement le nombre et le volume des écrêtements.

Comme pour les années précédentes, la moyenne du nombre des écrêtements la plus forte est enregistrée dans les SPF et SPFE avec une moyenne de 1,11 écrêtement en 2020. Néanmoins, elle est stable par rapport à l'année précédente.

Le nombre des écrêtements a particulièrement augmenté chez les équipiers de renfort.

Par structure :

Seul un service (pour 2 en 2019) comptabilise une moyenne de 3 écrêtements ou plus : la trésorerie de Boulogne Mun. (33 écrêtements ; moyenne de 3).

A l'inverse, certains services ne comptabilisent aucun écrêtement au cours de l'année comme les trésoreries d'Aubigny, Berck, Bully, Desvres, Hénin mun., Heuchin, Lumbres, Marquise et Vimy.

5) le volume horaire écrêté diminue :

TBVS 2018 : 4181,18 TBVS 2019 : 4191,13 TBVS 2020 : 3947,37

La moyenne départementale par agent du nombre d'heures écrêtées est de 2,73 en 2020, soit 2 points de moins que la moyenne nationale de la DGFIP (4,73). Cet écart était d'environ 1 point les années précédentes.

Par structure :

En 2020, 12 services (contre 10 en 2019 et 14 en 2018) ont un volume horaire écrêté moyen par agent supérieur à 5.

2 trésoreries se détachent nettement :

- La trésorerie d'Arras Amendes avec 25,48 heures écrêtées en moyenne (38,81 en 2019 et 35,67 en 2018) ;
- La trésorerie de Boulogne Mun. avec 19,41 heures écrêtées en moyenne (25,18 en 2019 et 34,87 en 2018).

41 services comptabilisent un volume horaire écrêté moyen par agent inférieur à 1 (dont 12 services qui n'en comptabilisent aucun).

6) le taux de rotation augmente :

TBVS 2018 : 17,31 % TBVS 2019 : 10,94 % TBVS 2020 : 14,29 %

Le taux de rotation des agents, également appelé « **taux de renouvellement du personnel** », permet d'appréhender dans une organisation, le rythme de renouvellement des effectifs.

Il se calcule en faisant la division entre la moyenne des départs et des arrivées, par rapport à l'effectif présent en début de période.

Par conséquent, une diminution du taux est significative d'une rotation moindre des agents.

Pour le département :

Le taux de rotation des agents augmente de plus de 30 % pour revenir au niveau de 2018

Par structure :

7 services ont un taux de rotation de plus de 35 % (il n'y en avait aucun en 2019) : la trésorerie d'Aubigny (66,67 %), la trésorerie d'Heuchin (64,38 %), le SPFE de Béthune (49,15%), la trésorerie de Fauquembergues (48,70%), la trésorerie d'Aire sur la Lys (42,67%), la trésorerie de

Douvrin (41,41%) et le SPFE d'Arras (35,18%).

Il est constaté que la rotation des agents sur les postes les plus concernés s'explique par les départs en retraite.

7) le taux d'absentéisme continue de diminuer :

TBVS 2018 : 6,23 % TBVS 2019 : 5,50 % YBVS 2020 : 5,18 %

Le taux d'absentéisme pour maladie se calcule en faisant la division du nombre de jours de CLM (Congé de Longue Maladie) et COM (Congé Ordinaire de Maladie), par rapport au nombre de jours travaillés par les agents affectés du service.

Le nombre de jours de CLD (Congés Longue Durée) n'a pas été intégré dans le calcul puisqu'un agent en CLD ne fait plus partie des effectifs de son service (agents affectés).

Pour le département :

Le taux d'absentéisme pour maladie continue de diminuer cette année (-16,85 % depuis 2018).

C'est dans les SIP que l'on constate le taux d'absentéisme le plus élevé (7,78 %).

Par structure :

Comme en 2019, en 2020, seules 3 structures ont un taux d'absentéisme supérieur à 15 %:

la trésorerie d'Aire sur la Lys (16%), la trésorerie de Vitry (18%) et la trésorerie de Guines (25%)

A l'inverse, 18 structures ont un taux d'absentéisme de 0 % (pour 3 en 2019).

8) le nombre d'emplois non pourvus continue de diminuer :

TBVS 2018 : 99 TBVS 2019 : 39 TBVS 2020 : 27

la réduction est due aux régularisations d'ALD au 1^{er} septembre 2019

Par structure :

La situation est très différente d'un service à l'autre. Ainsi, presque tous les services ont tous leurs emplois pourvus (74), 14 services ont 1 ou 2 emplois non pourvus (28 en 2019), 2 services ont 3 emplois non pourvus et 1 service en compte plus de 5 : SIP Boulogne

9) le nombre de signalement d'origine interne continue de diminuer :

TBVS 2018 : 10 TBVS 2019 : 7 TBVS 2020 : 4

Sur les 9 fiches rédigées en 2020, 4 fiches de signalement sont d'origine interne.

Les 4 signalements internes proviennent des services suivants : SIP d'ARRAS (2 fiches), SPF d'ARRAS et la Trésorerie de Vitry.

L'une des fiches faisait le constat d'un agent ayant fait un malaise.

Les 3 autres fiches relatent des conflits internes entre collègues (SIP d'Arras) ou avec la hiérarchie (Trésorerie de Vitry).

Selon la direction : « Tous les signalements ont été pris en charge et des solutions ont été apportées »

10) le taux de recours à l'entretien professionnel au niveau local est stable et reste faible

TBVS 2018 : 0,40 % TBVS 2019 : 0,07 % TBVS 2020 : 0,07 %

En 2020, le nombre de recours hiérarchique est de 5. La direction n'a enregistré qu'un seul recours en CAPL (1 en 2019 et 6 en 2018).

Le bilan de la direction :

Au niveau du département, la crise sanitaire a impacté les indicateurs. Ainsi :

- les indicateurs d'absentéisme (nombre de période de congés maladie de courte durée de

moins de 5 jours et taux d'absentéisme) ont continué de s'améliorer ;

- les indicateurs de présentéisme (nombre de jours mis en CET, nombre et volume des écrêtements) ont une variation mesurée. En effet, si le nombre des écrêtements a augmenté de 2,04 % par rapport à 2019, leur volume a diminué davantage (-5,82 %). Par contre, le nombre de jours mis en CET a fortement augmenté (+ 43,35 %).
- le taux de couverture des effectifs a fortement diminué (-7,70 %) sous l'effet de la mise en autorisation d'absence exceptionnelle d'un certain nombre d'agents pendant le(s) confinement(s).

Les indicateurs chiffrés ne mettent pas en évidence les situations difficiles qui vont parfois se révéler à l'occasion de visite sur place, d'échanges avec les représentants des personnels ou au travers d'autres éléments tels que les fiches de signalement.

Les points d'alerte sur certains services :

Deux catégories de services présentent néanmoins une situation particulière avec les 3 indicateurs de présentéisme dégradés :

- L'EDR : le nombre de jours mis en CET a augmenté de 29,56 % et le nombre d'écêtements et le volume horaire écêté augmentent respectivement de 1 à 19 et de 3,78 à 136,58 entre 2019 et 2020 ; 13/15
- Les SIE : le nombre de jours mis en CET est passé de 382 en 2019 à 768 en 2020 et le nombre d'écêtements et le volume horaire écêté augmentent respectivement de 66 à 71 et de 61,92 à 108,39 entre 2019 et 2020.

- Services détectés comme potentiellement en difficulté suite à l'analyse du TBVS :

aucun service n'a tous les indicateurs dans le rouge. (ceci n'engage que la Direction)

Deux services se distinguent néanmoins au regard des indicateurs de présentéisme (nombre de jours mis en CET, nombre et volume des écêtements) :

- le SPF de St Omer : la moyenne par agent du nombre de jours mis en CET est passée de 4,48 à 9,13 jours (+ 103,79 %). Au niveau des écêtements des horaires variables, le volume horaire écêté moyen augmente (7,22 heures par agent contre 4,43 en 2019) alors même que le nombre des écêtements reste stable (11 jours en 2019 et 2020).
- la Trésorerie de Lillers enregistre des écêtements et un nombre de jours mis en CET significatifs. En effet, en 2020, elle recense une moyenne par agent de 9,18 heures écêtees pour 1,96 écêtements (en 2019, ces moyennes étaient respectivement de 4,18 et 1,52). De même, le nombre de jours mis en CET augmente fortement (15,38 jours en moyenne par agent pour 3,5 en 2019, soit +339,43 %).

Il est proposé d'envoyer à chaque agent un questionnaire composé de questions à choix multiples et de questions ouvertes afin de mesurer le taux d'acceptation des mesures et d'identifier les éventuels besoins d'accompagnement

Pour 2020, les indicateurs reflètent les conditions de travail des agents face à la crise sanitaire sans mettre en évidence de point de fragilité sur certains services en particulier.

6. LE BUDGET

structure de la dépense de la ddip :

locaux : 43 %

frais de déplacement : 18 %

affranchissement : 16 %

autres : 11 %

informatique fonctionnement : 6 %

frais de justice : 2 %

fournitures : 1 %

- La part «Locaux» reprend l'entretien lourd et courant, les fluides, les loyers, les prestations intellectuelles et le nettoyage.
- La part «Autres» du diagramme reprend les imprimés, la maintenance technique, les dépenses relatives à la sécurité et les autres dépenses de fonctionnement.

La répartition des dépenses continue d'évoluer : le poids des dépenses d'affranchissement par rapport au total diminue peu à peu (16% en 2020, 17,4% en 2019, 20% en 2018), en revanche la part locaux augmente (43% en 2020, 40,3% en 2019 et 37% en 2018)

Ceci traduit la spécificité de 2020 avec l'importance des dépenses nouvelles liées à la crise sanitaire (entretien des locaux, gardiennage) et la baisse d'activité des services conséquence du confinement

La dépense informatique s'est élevée à 104 000 €

Achat de 110 portables et 300 écrans

Impression et reprographie

85 038 € ont été dépensé au titre de la ligne impression et reprographie,

Les mopieurs ayant été engagés pluriannuellement en 2019, les engagements 2020 se sont limités à la commande des frais de copie de quelques imprimantes et aux commandes de papier reprographie.

► Matériel logistique

- traceur : 4900 €

- achat de téléphones mobiles: 2716 €

► Mobilier

achat de 66 fauteuils pour 13411 €

les nouvelles dépenses liées au COVID :

	Montant au 31/12
Prestations de nettoyage spécifiques	72 000
Commande produits COVID (désinfectant etc)	41 900
Prestations vigiles	42 000
TOTAL	155 900

- les dépenses d'affranchissement :

La dépense relative à l'affranchissement s'élève à 776 243 € en CP contre 975 468 € en 2019 et 1 081 913 € en 2018.

La baisse est le résultat de l'utilisation de Clic ESI, du transfert de l'édition d'une partie des ASAP à Meyzieu aussi de la baisse globale des volumes affranchis suite à la baisse d'activité liée au confinement .

- les dépenses d'énergie payées directement par la Direction locale : 140 164 €

On constate une légère baisse des dépenses de fluides - 8,83 % en gaz et électricité (sur 2 ans la baisse est de 13,47%) et une baisse importante des consommations d'eau de 20%, en , en revanche une augmentation importante des autres énergies de 67,7% est constatée

- les dépenses de nettoyage et de collecte des déchets et gardiennage: 557 919 € en CP
Ce poste de dépense a progressé de 80 % par rapport à 2019 et de 82,73% par rapport à 2018.

L'augmentation est le résultat de la crise du COVID: nettoyage des points de contact, désinfection des locaux, remplacement des personnels d'entretien, recours à des vigiles pour l'accueil des usagers

- les dépenses de transport de fonds diminuent fortement: - 46%
- les dépenses de téléphonie: 132 236 €

Le périmètre de la dépense de téléphonie s'est élargi, les maintenances sont désormais imputées sur cette ligne, après neutralisation il s'avère que les dépenses liées aux communication ont légèrement baissé: 111 219 € en 2019 contre 119 567 € en 2018.

EVOLUTION DES DEPENSES RELATIVES A L'ACTION SOCIALE :

La dépense correspondant à l'action sociale est la suivante:

Des subventions d'équilibre à hauteur de 125 934 € ont été allouées aux associations des restaurants administratifs afin de compenser le coût des charges de personnels de droit privé.

A titre de comparaison, les subventions d'équilibre 2019 se sont élevées à 129 493 €;

◆ CALAIS: 24 412€

◆ ARRAS: 26 792 €

◆ BETHUNE: 33 248 €

◆ LENS: 22 115 €

◆ MONTREUIL: 19 367 €

V - L'ABONDEMENT SUR LA RESERVE DE LA DELEGATION INTERREGIONALE

La délégation interrégionale a attribué 40 000 € de crédits qui ont permis de financer une partie des dépenses liées au Covid

Questions diverses :

1) Peut-on connaître le nombre d'agents qui ont refusé l'entretien en 2020 (sur 1236 agents) et 2021.

A ce jour, nous n'avons eu aucun retour ;

il faut faire une requête sur le logiciel... et nous attendons toujours

2) Certains de nos agents postulent sur l'application VIVALDI jury d'examen et de concours. l'ENFIP demande l'avis des directions locales. Cet avis n'est pas communiqué aux agents concernés. Pour toute clarté, pouvez-vous communiquer cet avis (aussi bien pour le corrigé des copies que pour le jury) aux agents concernés ? Pouvez-vous nous dire combien d'agents ont postulé ces trois dernières années et les avis donnés ?

Il y a eu une quarantaine de demandes , Il faut s'adresser au chef de service pour un retour, selon la directrice RH :Vivaldi n'est pas souple d'utilisation et n'envoi pas de message d'alerte de ce fait il faut chercher l'information...

3) Quel est le protocole de retour au travail des agents en isolement depuis plus d'un an ? Si ces personnes ne sont pas favorables au vaccin qu'avez vous prévu ? Resteront ils en télétravail pour le restant de leur carrière ?

A ce jour il n'y a rien d'arrêté ni de défini !!

quid d'un éventuel « plan canicule » pour les télétravailleurs ?

Encore rien de défini

Le *contrôle fiscal* sera à l'ordre du jour d'un prochain CTL