



Compte rendu du CTL du 10 juin 2021

Cette réunion s'est tenue en présentiel en nombre restreint (3 participants par organisation syndicale) et en audioconférence.

En ouverture de l'instance, les élus CGT ont lu la liminaire suivante :

M le Président,

Les CAP étant désormais supprimées, le mouvement de mutation locale ne dépend désormais que de vous.

Mais les réunions que vous proposez aux représentants du personnel renforcent au final le sentiment d'opacité du mouvement à venir.

Vous êtes bien évidemment preneurs de toute information utile mais en contrepartie vous n'avez plus rien à dire, plus aucune information à transmettre, plus aucune décision à justifier.

Les documents préparatoires indispensables à la réalisation d'un mouvement dans le respect des règles et des agents, réclamés par l'ensemble des organisations syndicales du département, n'ont pas été transmis.

La CGT Finances Publiques dénonce les conséquences désastreuses de la suppression des CAP et de la disparition programmée des CHS-CT, instances où les droits et conditions de travail de l'ensemble des agents pouvaient être défendus.

Ce mouvement nous promet malheureusement des vacances d'emplois importantes pour tous les services, prélude des suppressions d'emplois à venir en 2022.

Sur ce point, nous vous demandons a minima, M. le Directeur, une liste exhaustive des postes non pourvus à l'issue du mouvement de mutation locale.

La CGT Finances Publiques ne cessera de revendiquer l'arrêt des suppressions d'emplois et des restructurations que subissent au quotidien chaque agent.

Dans le même temps, le déconfinement progressif entraîne une modification des règles d'application du télétravail notamment dans la fonction publique.

Vous nous demandez lors de ce CTL de voter un texte validé unilatéralement par la DG alors qu'une négociation est en cours avec la ministre de la fonction publique et qu'un prochain décret est prévu pour juillet.

Sur la question des coûts engendrés par le télétravail, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques envisage la mise en place d'une "indemnité forfaitaire" pour les fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique.

Dans le protocole DGFIP présenté ce jour, aucune mention de ce point n'apparaît.

Alors évidemment, nous ne sommes pas dupes des raisons qui poussent la DGFIP à se précipiter sur ce sujet.

Le télétravail apparaît comme un amortisseur, voire un facilitateur, du démantèlement du réseau et du ras-le-bol des agents face à la dégradation des conditions de travail dans les services.

Nous le rappelons, la CGT Finances Publiques n'est pas opposée au télétravail : nombre d'agents y ont en effet trouvé un point d'équilibre et une meilleure qualité de vie au travail.

Mais il nous semble primordial de définir l'impact du télétravail sur les collectifs de travail, ainsi que les modalités d'accompagnement des chefs de service, et de rappeler les principes essentiels de volontariat de l'agent et de réversibilité de la demande.

Le télétravail apporte une modification majeure dans l'organisation de nos missions, le contenu de nos métiers et le sens de notre travail.

Nous revendiquons une vraie réflexion globale sur l'organisation du travail à la DDFiP 64 en lien avec le CHSCT :

- sur les espaces de travail : pourquoi privilégier l'éloignement des agents sans réfléchir aux recloussonnements des espaces ?
- sur l'organisation du travail : pourquoi opposer télétravailleurs et agents en présentiel plutôt que réfléchir à une organisation d'ensemble du fonctionnement de chaque service ?

En aucun cas, l'élargissement du télétravail ne doit déboucher sur le développement des flex-offices. Ces espaces impersonnels ne peuvent pas remplacer des bureaux ou des espaces de travail collectifs. Ils favorisent au contraire une perte de repères, une dépersonnalisation ainsi qu'un sentiment de précarisation et d'insécurité.

Le nouveau cadre juridique du télétravail et présentation du protocole DGFIP

Avec la mise en place du déconfinement progressif et la fin du dispositif exceptionnel du télétravail prévue pour le 1^{er} septembre, la DGFIP a établi son propre protocole.

Les principales nouveautés sont les suivantes :

- Le chef de service sera désormais l'autorité décisionnaire chargé d'instruire les demandes de télétravail avec un entretien préalable avant la prise de décision.
- Le dépôt des demandes pourra être réalisé à tout moment de l'année et une attention particulière devra être portée aux agents confrontés à une situation médicale ou sociale difficile.
- La gestion des demandes sera dématérialisée dans SIRHIUS dès le 15 juin 2021.
- Le télétravail pourra être organisé à domicile ou dans tout lieu privé ou à usage professionnel dès lors que l'agent dispose des moyens adéquats pour exécuter ses missions.
- L'agent peut bénéficier de jours de télétravail flottants avec un minimum de 12 jours. Il peut les cumuler avec les jours de télétravail fixes tout en respectant la règle de présence minimale de 2 jours sur site (sauf situation exceptionnelle).



En cas de refus de télétravail par le chef de service, il est important que l'agent saisisse sa demande dans Sirhius et que le chef de service formalise ainsi son refus afin que les procédures de recours puissent se mettre en place (recours hiérarchique et tenue d'une CAP Locale qui reste compétente sur ce sujet).

Dès leur liminaire, les élus CGT ont dénoncé la précipitation de la Direction Générale pour faire voter un protocole qui n'est pas amendable, alors que dans le même temps une négociation est en cours sur ce sujet avec la ministre de la fonction publique et qu'un prochain décret est prévu pour juillet.

Il manque dans le protocole DGFIP un point important concernant la mise en place d'une indemnité forfaitaire pour répondre aux coûts engagés par l'agent en télétravail alors que les discussions au niveau fonction publique devraient aboutir favorablement.

Les élus CGT ont également relevé une incohérence concernant l'autorisation de télétravail pour les nouveaux agents : la formulation est peu compréhensible et peut être interprétée soit comme exigeant que le nouvel agent attende un délai de 3 mois dans le service avant de pouvoir formuler une demande de télétravail, soit comme permettant le télétravail immédiatement...cela promet des discussions entre agents et chefs de service !

Les représentants du personnel ont également souligné que le protocole prévoit qu'un agent peut choisir un lieu de télétravail autre que son domicile (exemple : résidence secondaire, espace de coworking), mais que l'éloignement du lieu de télétravail peut être un motif de rejet de la demande.

Or, la distance requise entre le lieu du télétravail et le lieu de travail habituel n'est pas suffisamment précise. Il a été demandé que si le lieu de télétravail se trouve sur le département 64, l'éloignement devrait être considéré comme raisonnable.

Les représentants du personnel ont également fait remarquer que le Médecin de Prévention, garant du secret médical, n'est pas mentionné dans le traitement des demandes de télétravail des agents en situation de handicap ou de maladie.

La Direction a indiqué ne pas avoir la latitude de modifier le protocole présenté.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus CGT ont décidé de voter **contre** le texte présenté.

Lors des échanges, les représentants CGT ont clairement exprimé leur volonté d'une mise en place équilibrée du télétravail respectant l'ensemble des agents.

Seules des réunions collectives pourront permettre de répondre à l'enjeu du retour à la normale avec une réflexion globale sur l'organisation des services.

Chaque agent doit pouvoir avoir connaissance des possibilités de télétravail dans son service qui pourront par la suite être réparties équitablement entre les agents demandeurs.

Le télétravail est une possibilité offerte aux agents qui peuvent y trouver un meilleur équilibre entre vie familiale et professionnelle, **mais sous réserve d'un équilibre des collectifs de travail et sans occulter les pistes d'amélioration des conditions de travail des agents telles que le recloisonnement des espaces.**

Les représentants CGT ont insisté sur la nécessité d'accompagner les chefs de services qui seront décisionnaires des demandes de leurs agents et ont demandé à ce que la direction s'implique dans la mise en place de ces réunions collectives nécessaires à une organisation juste du télétravail.

Bilan Formation Professionnelle 2020 et plan 2021

La formation professionnelle a été fortement impactée par la crise sanitaire. Les stages en présentiels ont pris fin en mars 2020 et n'ont repris qu'en mai 2021 en respectant une jauge de 6 personnes.

La formation professionnelle a dû s'adapter au contexte sanitaire et la DDFIP 64 reste, derrière la Gironde, deuxième au niveau de l'offre de formation en local.

Le service ForPro a notamment pris en charge durant cette période l'accompagnement des agents stagiaires en leur proposant une formation à distance.

Les e-formations ont, elles, connu une augmentation en 2020, mais elles ne semblent pas avoir toujours répondu aux attentes des agents, un grand nombre n'ayant pas été suivies jusqu'au bout.

C'était là le dernier bilan présenté par Sylvie Mongis qui part prochainement à la retraite.

L'ensemble des Organisations Syndicales la remercie chaleureusement ainsi que Christine Victor, également sur le départ, pour le travail effectué et leur souhaitent le meilleur.

La CGT Finances Publiques a rajouté que face aux projets de restructurations et d'arrivées de nouveaux services, il était important de donner les moyens humains nécessaires aux 3 services du Pôle transverse (RH, Formation Professionnelle et BIL).

Le directeur a indiqué qu'il porterait une attention particulière sur le remplacement de l'ensemble des collègues de ces services qui doivent partir à la retraite cette année (Mme Laure Crouhade du service RH doit également prochainement nous quitter).

Règlement intérieur du Centre de Contact (CDC) suite à consultation des agents

Les agents du CDC ont été consultés sur les plages horaires à retenir (taux de participation : 85 %) Seul changement, les horaires variables décalés sont désormais la plage 14h30-19h.

Les autres modules horaires restent inchangés, les agents ayant voté pour maintenir le régime horaire déjà en vigueur.

Pour mémoire, un projet de règlement intérieur avait été présenté lors du CTL du 21/03/2021 et soumis au vote.

La CGT Finances Publiques s'était abstenue laissant ainsi les agents du centre de contact exprimer librement leur avis, ces derniers étant les premiers et principaux concernés par ces modifications.

Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS)

Le TBVS est un outil « de diagnostic et de pilotage » qui s'appuie sur 10 indicateurs chiffrés qui permettent d'évaluer les « conditions de vie au travail au sein des services »

Suite à la demande des élus CGT le tableau 2019 non présenté précédemment l'est en même temps que le tableau 2020.

La CGT, documents à l'appui (datant de 2016) souligne que quelques années plus tôt les résultats portés à la connaissance des OS étaient affinés par structure, ce qui permettait une identification plus précise des services en difficulté.

Les données n'étant pas affinées, il est difficile de faire parler les chiffres qui ne reflètent pas suffisamment la réalité vécue au quotidien dans les services.

Facile alors pour la direction de relativiser les conséquences des suppressions d'emplois ! Elle reconnaît juste certaines difficultés notamment dans les SPF et SIE liées à une perte de compétence suite au départ à la retraite de collègues expérimentés !

Nouveauté 2020 par rapport à 2019, les fiches de signalements au nombre de 6 sont répertoriées en 5 catégories (1 insultes/injures, 5 menaces verbales, aucune menace physique ni de conflits entre collègues ou de conflits avec la hiérarchie).

Les élus CGT ont souligné que l'absence de fiche concernant des conflits entre collègues ne reflète pas la réalité de la vie des services, les tensions et la fatigue des agents.

En cas d'incidents entre collègues, la fiche de signalement ne semble pas adaptée ; les remontées se font le plus souvent par voie hiérarchique. Le président propose qu'un recensement soit effectué par les RH pour présentation aux représentants du personnel lors de prochaines instances.

Exécution Budgétaire 2020

Sur ce point également, les élus CGT ont fait remarquer que la présentation extrêmement synthétique du budget, qui plus est dans une période atypique, laissait peu de places aux remarques.

Le budget prévisionnel de la DDFiP 64 est de 2.832.211 € pour 2021 et se situe à un niveau proche de 2019, 2020 étant une année très atypique.

A ce jour, 894.873 € ont été engagés.

Compte tenu du budget encore disponible, les élus CGT ont demandé à ce que la direction entame une vraie réflexion sur l'amélioration matérielle et immobilière des postes de travail des agents.

Il est notamment nécessaire de se pencher sur les environnements sonores, les ambiances climatiques et l'aménagement de nombreux services. Ces projets pourraient être également cofinancés par le CHS CT.