

Compte-rendu CTLocal du 03/06/2021 (2ème convocation)

Site de la section de l'Aude: <http://www.dgfip.cgt.fr/11/>

Comme d'habitude depuis la révision des règlements locaux, nous avons eu deux fois un quart de journée (grâce à la reconvoque car sinon ce n'était qu'un quart de journée...) pour examiner pas loin de 30 pages et un thème comme le TT (!). Nous voyons donc encore une fois dès le début de ce comité technique que ces échanges sont comprimés. Tous les élus ne pouvaient pas être en présentiel à cause d'une pièce trop petite. **La nouvelle jauge à 4m2** permettra suite à notre demande CGT, selon la direction, de passer à 10 personnes dans la salle du rdc pour des réunions. Seul un Solidaires et un CGT étaient en présentiel à ce comité. Lecture des liminaires de la part de Solidaires et CGT (à retrouver sur notre site avec une page de revendications sur le TT).

En guise de réponse aux liminaires, M le Directeur effectue un bilan du dispositif exceptionnel de télétravail pendant la période de crise sanitaire.

La remarque est faite par la CGT concernant les agents du CDC pour qui le télétravail sous forme contractuelle (avant crise sanitaire) était dans un 1^{er} temps impossible d'après nos directeurs, puis rendu possible « grâce » à la crise sanitaire. Encore une fois, la preuve est faite que quand on veut, on peut... Demonet répond qu'il ne se souvient plus et M. Gasc ne répond que par le matériel qui l'empêchait alors que cela ne reflète nullement les arguments utilisés ! (voir compte-rendu du CTL du 20).

Est évoqué ensuite la surcharge de travail pour l'équipe informatique induite par le besoin d'équipement d'un grand nombre de collègues souhaitant passer en télétravail. M Demonet assure qu'après interrogation de la DISI Marseille aucune surcharge n'a été constatée. Les interventions de la cellule informatique pour le motif « télétravail » ont même tendances à diminuer à l'heure actuelle et une contractuelle a été embauchée ...

La direction a pour objectif d'équiper 80 % de tous les agents audois en matériel nomade d'ici la fin 2021. La question se pose ici de savoir qui va être équipé et qui ne le sera pas. La direction se penche sur la question. Aujourd'hui, 64 % des agents de la DDFIP 11 sont équipés en matériel nomade (ordinateurs portables, ultra-portables, Tiny-nomades). Mais attention à la dérive, la CGT souhaite alerter la direction sur le fait qu'un agent ne doit pas se poser la question entre se mettre en télétravail avec 40° de fièvre ou être en arrêt maladie. La CGT demande avec qui ont été passés les marchés informatiques, la ddfip11 ne sait pas ... En outre le passage généralisé en VPN10 va faire perdre des applications de travail ; les VPN15 pourraient continuer selon ces cas.

La direction demande à chaque agent en télétravail ainsi qu'à tous les syndicats de faire remonter les difficultés que pourraient rencontrer les agents en télétravail. Elle ne se rend pas compte que les agents n'osent pas toujours faire des remarques à la direction ou leur CDS, ils sont subordonnés par contrat et notés !

Il est également fait remarquer à la direction que la DDFIP 11 (17%) a un taux de télétravailleurs à 5 jours plus élevé que celui du National (11 %). Ceci est peut-être synonyme de souffrance au travail, la direction doit au moins se poser la question sur cette différence. Aussi, certains agents veulent d'autant moins revenir en présentiel que des réformes (ou contre-réformes plutôt) sont passées par là ... (fermetures de trésoreries, SGC, fusions ...).

Avec la mise en place massive du télétravail, les OS demandent à la direction à ce que chaque télétravailleur soit équipé, en plus de son matériel informatique et téléphonique nomade, d'un siège ergonomique et d'un repose-pied afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques (voir toutes les revendications CGT dans la déclaration liminaire). M Demonet précise que la demande

d'équipement en matériel spécifique doit être évoqué avec son chef de service lors de l'entretien préalable à la mise en place du télétravail. Chaque cas sera traité individuellement en collaboration avec le médecin de prévention.

Enfin, avec l'application du « Protocole de télétravail à la DGFIP », c'est la fin du télétravail pour raison de crise sanitaire. Pour les agents qui souhaiteraient rester en télétravail à la fin de la crise sanitaire, cela devra être mis en place sous couvert de ce nouveau protocole de télétravail présenté par la note réf. 2021/04/2838 du 22/04/2021 du bureau RH2C. La direction se dit prête à accompagner les télétravailleurs de retour dans les services et qui souhaitent revenir au bureau et ne plus être en télétravail. Elle dit que les contacts du CDS avec ses agents en TT sont satisfaisants et tout à fait réguliers ...

Présentation du nouveau dispositif de télétravail

La direction explique qu'on est juste là pour valider le protocole national, **au moins cela a le mérite d'être clair du point de vue bureaucratique et sur l'essence anti-démocratique du système ...**

Le lieu de télétravail devra être soit le domicile de l'agent ou tout autre lieu « privé » comme une résidence secondaire ou familiale à condition qu'elle ne soit pas trop éloignée du lieu de travail de l'agent. Le directeur dit que le lieu de télétravail ne peut en aucun cas être un espace public comme les lieux de co-working privé par exemple (à ce jour en tout cas), seuls des espaces de co-working administratifs sont possibles.

Ce lieu de télétravail doit être fixe et fixé avec son chef de service lors de l'entretien préalable à la mise en place d'un contrat de télétravail. La règle est que l'agent doit pouvoir revenir rapidement sur son lieu de travail si son chef de service (CDS) lui demande (un délai de 1h à 1h30 est préconisé), sous couvert du respect d'un délai de prévenance de 48h. Cela exclu donc le télétravail pour un agent qui n'aurait pas obtenu de mutation dans le cadre des mouvements de mutation annuel.

Pour tous les nouveaux télétravailleurs, primo-recrutés (concours, promotion...) et autres agents, sera mise en place une période de 3 mois d'observation afin de permettre aux CDS d'apprécier la capacité de ses agents à télétravailler et à organiser leur travail en mode télétravail.

En ce qui concerne l'entretien préalable avec le chef de service, il est demandé que celui-ci soit réalisé avec le plus grand sérieux afin d'évoquer l'ensemble des exigences, des missions induites par la mise en place du télétravail. Le télétravailleur doit également profiter de cet entretien pour évoquer tout sujet ou demande particulière (matérielle par exemple) lié au télétravail.

Après cet entretien (ou avant c'est sans doute mieux !), l'agent doit déposer sa demande de télétravail dans SIRHIUS et ce quel que soit l'avis de son chef de service. C'est en retour de cette demande que le CDS exprimera son accord ou désaccord en vue de la mise en place du télétravail. En cas de désaccord, c'est cette demande matérialisée dans SIRHIUS qui servira de point de départ à un éventuel recours hiérarchique, et autre.

Le recours hiérarchique ne s'applique qu'en cas de refus du télétravail par le CDS. Il ne peut y avoir de recours sur un accord pour 1 ou 2 jours de télétravail alors que l'agent en demandait 3. Il ne peut également y avoir de recours si le chef de service accorde le mardi et vendredi en télétravail alors que l'agent souhaitait le jeudi et le vendredi.

Concernant le droit à la déconnexion, il n'y a pas de contrôle effectué par la direction en matière de temps de travail, de temps de

pause et pause-déjeuner. **En revanche, serait prévue une déconnexion automatique des PC portables après 8h de connexion continue. Mais cela ne règle pas la question du travail tardif, envoi de mails, pause méridienne etc.**

Lors de la signature du contrat de télétravail, doit être également signé un protocole visant au respect du droit à la déconnexion. Une fiche évoquant le droit à la déconnexion va d'ailleurs être transmise aux télétravailleurs et aux chefs de service (CDS).

Un point est fait sur les le télétravail « flottant ». la direction admet que cela va être compliqué à gérer pour les chefs de service, car cela implique un manque de visibilité sur la présence physique des agents dans le service. Pour ces jours de télétravail flottant, un contingent est prévu avec le CDS, celui ne peut être inférieur à 12 jours pour une période de 12 mois glissant, et ne peut excéder 129 jours sur cette même période.

À la différence du télétravail régulier, le télétravail flottant ne fixe pas à l'avance les jours de télétravail, c'est le travailleur qui doit déposer ses jours de télétravail flottant dans Sirhius avec un délai à respecter de minimum 72 heures.

À la différence du télétravail régulier qui lui, est déjà rentré dans Sirhius par la direction, l'agent n'a rien à y saisir. Attention concernant le télétravail flottant les chefs de service peuvent refuser un jour pour raisons de service.

Possibilité de cumuler le télétravail flottant et le télétravail régulier à l'exception des agents qui sont sur un mode de télétravail régulier trois jours par semaine.

La principale règle à respecter en matière de télétravail flottant et régulier est un minimum de présentiel de deux jours par semaine.

Les OS demandent l'ouverture d'un groupe de travail afin de trouver une solution pour les grévistes (en particulier en télétravail) afin qu'ils n'aient pas besoin de prévenir leur chef de service à l'avance s'ils sont ou non en grève, qu'ils soient à égalité avec les agents en présentiel, tandis que la première grève à la DGFIP avec un fort taux de TT a montré que ces derniers étaient globalement environ deux fois moins en grève.

Concernant le temps partiel et le télétravail, la règle est toujours la même avec un minimum de deux jours de présentiel obligatoire. Par exemple un agent à 80 % ne pourra demander du télétravail que sur deux jours afin de respecter cette règle.

La DG annonce que des formations à destination des agents pour le télétravail ainsi que des formations pour les chefs de service concernant le management des équipes en télétravail vont être mises en place d'ici la rentrée de septembre avec une cible à 50 % pour les CDS d'ici le 31/12 (ce qui semble peu).

La possibilité de déposer une demande de télétravail sera ouverte à partir du palier Sirhius du 15 juin à condition que les chefs de service aient au préalable réalisé une réunion d'information concernant ce télétravail.

À compter du 1er septembre, la fin du télétravail pour raisons de crise sanitaire oblige l'ensemble des agents qui souhaitent poursuivre en télétravail à déposer une demande dans Sirhius. Mais la possibilité de rester sur le dispositif exceptionnel de télétravail est ouverte jusqu'au 31 août. **La possibilité de cumuler les deux dispositifs exceptionnels et télétravail régulier jusqu'au 31 août persiste.**

Par exemple un agent en télétravail pour dispositif exceptionnel 4 jours par semaine peut dès le 15 juin demander à passer sur le nouveau protocole de télétravail avec par exemple trois jours par semaine de télétravail régulier et un jour de télétravail exceptionnel jusqu'au 31 août. À compter du 1er septembre cet agent n'aura plus que trois jours de télétravail régulier.

La question de l'accident de travail est floue dans les textes de l'administration pour le TT ; le directeur répond que « c'est un risque pour le TT qu'il doit assumer » (voir notre déclaration liminaire).

Consultation CDC.

Les chiffres montrent que le modèle horaires décalés en période normale n'a été voté que par 41 agents, 15 ne l'ayant pas voté. La direction s'en fou. M. Gasc ne saura pas nous dire comment il a

choisi les assesseurs, en tout cas il n'a pas demandé à tous les agents, il a choisi peut être ceux qu'il a croisés aux toilettes ou à qui il parle régulièrement, on ne sait pas ; pourtant un simple mel « tous agents » cela existe non ?, ou un affichage public ? Apparemment c'est plutôt au choix de l'administrateur ... qui lui même note les agents ...

Questions diverses :

Dans les questions diverses le directeur souhaite évoquer la mise en place dans le département du Gard et de l'Hérault le service **Vox-usagers** à titre expérimental. Ce service permet aux usagers de donner leurs avis sur le service rendu et sur la qualité du contact avec l'administration. Pour le département de l'Aude ce service devrait être mis en place d'ici fin 2021 mais uniquement concernant les SIP. Contrairement aux enquêtes déjà mises en place sur la satisfaction des usagers, 30 % des réponses seulement étaient positives dans le 30 et le 34, de quoi sans doute alimenter des projets de grandes usines à réception des usagers détachés des services ... ou tout autre projet permettant d'économiser un accueil de qualité des usagers. **Un modérateur devra être désigné dans l'Aude, le directeur ne sait pas encore s'il sera pris sur le SIP, ou la direction... nous n'en connaissons pas le coût.**

Campagne IR : nous faisons remarquer les demandes e-contacts (plus 13%) ont augmenté ainsi que les demandes balafus (plus 2%) d'après les chiffres officiels de l'administration ; que bien que des agents aient été mobilisés pour le CDC (plus 200,22 % d'appels en deux ans), les appels dans les sip n'ont pas diminué (seuls les décrochés ont diminué). Les déménagements TH à faire, eux non plus, n'ont pas diminué ... L'ensemble téléphonique a augmenté même si la consigne de chefs de service (CDS) a été de ne plus répondre aux appels de nos contribuables « locaux » ! Et ce ne sont pas les félicitations de SRP qui y changeront quoi que ce soit tandis qu'on nous prévoit un dispositif similaire de numéro 0800 dans les SIP pour la campagne des avis !

Concernant les **mutations locales**, aucune réunion d'information préalable à la publication de mouvement n'est prévu par la direction. De plus aucune publication de tableau de classement n'est prévu par la Ddfig 11 bien que d'autres départements fassent différemment. S'en suit une rhétorique de notre ddfig11 sur l'obéissance que le directeur devrait à son DG et ministre, nous lui démontrons qu'il est tout à fait capable de « désobéir » et que sur ce sujet c'est du simple bon sens à la fois de transparence, de gain de temps pour la RH et les agents. **Nous appelons les collègues à demander systématiquement leur classement sur les services qu'ils ont demandés qu'ils les aient eus ou pas (selon leurs vœux Aloa).**

Enfin des **fontaines à eau** sans contact devraient être installées d'ici début juillet dans tous les services à fin de remplacer les anciennes fontaines à eau mise hors fonction sur recommandation de l'ISST au début de la crise sanitaire.

SIE Limoux : nous demandons où en est le projet. Le ddfig répond que la DG n'a toujours pas répondu mais que la ddfig11 veut le faire pour le 01/01/22. Merci pour les agents qui auraient voulu muter avant (et sans aucune information à ce jour sur les modalités de la mise en place et des compétences et fonctionnement de travail de la future antenne !). Nous demandons un report du projet à 09/2022. La direction dit qu'une réunion va se faire avec les CDS de Carca SIE et les agents de Limoux (vendredi 11 juin).

Ils remontent du **SGC de Carcassonne** que comme prévu **la spécialisation des collègues sur une tâche les fatiguent** ; Demonet répond qu'il tient à une diversité des tâches mais cela ressemble à un vœu pieu au stade actuel ; les collectivités locales expriment aussi des difficultés, se retrouvent à faire plusieurs fois des demandes pour avoir des solutions.

Fin baclée à 13h15...

Contactez les collègues de la CGT Finances Publiques 11
cgt.ddfig11@dgfig.finances.gouv.fr; cgt.ddfig11@gmail.com