Comité Technique Local

Marseille (13), le 17 juin 2021

Monsieur le Président du Comité Technique Local (C.T.L.),
Monsieur le Directeur Régional par intérim,

Après le boycott de la première convocation en date du 9 juin 2021, vous convoquez à nouveau, ce jour, le Comité Technique Local (C.T.L.) de la DRFiP PACA 13.

Le télétravail s'est imposé durant cette crise sanitaire comme la mesure phare du Gouvernement pour protéger la santé des agents en limitant la propagation du SARS-CoV-2. Pourtant, des mesures alternatives existent et vous pouvez encore les mettre en œuvre : roulement des équipes, extension des plages de travail pour éviter les heures d'engorgement, banalisation des journées… etc...

Si un engouement au télétravail s'est clairement fait sentir au début de la crise sanitaire, après son installation plus massive et plus pérenne, le bilan est désormais beaucoup plus nuancé. Nous pouvons pointer du doigt un certain nombre d'attentes et de besoins de la part des agents. Le protocole que la DGFiP souhaite mettre en œuvre n'est finalement que la déclinaison du décret du mois de mai 2020, sans y apporter la moindre plus-value pour les personnels de la DGFiP.

Si parfois le télétravail peut constituer pour les agents une réponse à des aspirations ou des contraintes personnelles, souvent en lien avec des temps de trajet très conséquents, la solution adaptée à apporter consiste en un réel élargissement et un renforcement du maillage territorial, et un effort réel sur l'application des droits et garanties en matière de mobilité choisie. Si chacun avait la possibilité d'être affecté au plus près de son domicile, et si la population pouvait accéder plus facilement à des services publics non dématérialisés, un réel progrès serait réalisé, loin d'être hors de portée.

Si le télétravail peut parfois présenter certains intérêts sur le plan personnel et qu'il s'entend dans un contexte d'urgence sanitaire, il ne faut pas nier qu'il présente des effets sur les collectifs et les organisations du travail. Des tensions montent dans les services entre agents en présentiel et agents en distanciel. Les personnels en présentiel ont le sentiment d'assumer le travail ingrat qui ne peut être télétravaillé (téléphone, accueil, courrier…). Il est indispensable que ce sujet soit pris en charge par notre Administration avant que la rupture ne soit consommée. Les équipes, atomisées, ne sont plus que des groupes théoriques pour lesquels les liens internes se sont distendus voire ont disparu.

Concernant le nouveau protocole télétravail, il introduit le télétravail « *flottant* », le télétravail exceptionnel. Il n'y aura plus de campagne annuelle mais une gestion au fil de l'eau des demandes. Il n'y a plus de convention annuelle mais une reconduction tacite des accords de télétravail.

Ce protocole apporte néanmoins quelques améliorations (télétravail par demi-journée, nombre minimal de douze jours en cas de télétravail flottant). Toutefois, il apparaît que la DGFiP n'a mis en place aucune stratégie ni politique organisationnelle.

Des points fondamentaux manquent dans ce protocole :

- la prise en charge financière des frais générés par le travail à domicile autre que l'aumône proposée lors du Groupe de Travail *ad hoc* ;
- la mise à disposition d'un poste de travail complet et ergonomique ;
- des mesures de prise en compte des effets du télétravail sur la santé, les organisations du travail et les collectifs ;
- la typologie précise des « *lieux tiers* » évoqués.

Nous dénonçons la mise en œuvre d'un télétravail imposé, sans véritable compensation financière et matérielle, avec une formation défaillante (en particulier pour les encadrants), dans des conditions préjudiciables à la sécurité et à la santé des agents.

Solidaires Finances Publiques demande l'intégration d'une véritable partie « santé et sécurité au travail » au sein du protocole. Nous demandons le rappel, dans l'article sur l'évaluation des risques, de la présomption d'imputabilité des accidents se produisant dans le temps et le lieu du télétravail (le lieu de télétravail devenant alors une extension du lieu professionnel), ainsi que celui des renvois réglementaires sur les possibilités d'adaptation de poste.

De plus, Solidaires Finances Publiques rappelle que le nomadisme et le télétravail sont deux sujets différents. Les personnels nomades ne sont pas des télétravailleurs. Ce ne sont certes pas des modalités incompatibles, mais cependant aucunement identiques.

Enfin sur ce sujet, nous ne pouvons que regretter l'approche exclusivement statistique du bilan local du télétravail exceptionnel sur 2020/2021. Loin de l'auto-satisfecit qui transpire dans les documents préparatoires fournis, la mise en place réelle et pratique a donné lieu à de nombreuses difficultés en raison la plupart du temps d'une vision restrictive de la part de certains responsables d'unité.

La crise sanitaire engendrée par la pandémie de SARS-CoV-2 a également été l'occasion pour la DRFiP PACA 13 de développer la formation en distanciel. Si le contexte peut expliquer un effondrement du taux de présentiel dans le bilan 2020, l'amélioration de la situation sanitaire prévue et l'assouplissement des mesures à partir de septembre 2021 laissaient espérer le retour à un mode de fonctionnement favorisant la formation en présentiel. La formation dispensée à distance a entraîné de trop nombreuses difficultés tant pour les agents que pour les formateurs. Pour Solidaires Finances Publiques 13, la formation en présentiel doit ainsi demeurer le seul mode de fonctionnement, notamment dans le cadre d'une recrudescence de la mobilité fonctionnelle imposée par vos projets de restructurations. La formation, enjeu pourtant crucial, est réduite à un ersatz lorsqu'elle se limite à la e-formation ou à la formation en distanciel (problèmes de connexion, manque de salles à disposition… etc...). Ainsi, par exemple, la DRFiP PACA 13 se félicite du taux d'agents inscrits ayant terminé leur formation (46,37%), alors que ce chiffre signifie aussi que plus de la moitié des agents ne l'ont pas achevée… Face aux mauvaises conditions déplorées, Solidaires Finances Publiques 13 demande, au moyen d'une inclusion dans le plan de formation

professionnelle 2021, à ce que l'ensemble des agents volontaires ayant suivi une formation en 2020 ou inscrits à une session annulée puisse suivre ces mêmes formations en 2021 en présentiel.

Ce contexte de pandémie, si exceptionnel qu'il a motivé le développement remarquable du télétravail et la large primauté accordée à la distanciation de la formation professionnelle, n'a pourtant pas, à vos yeux, légitimé la pause, très largement réclamée, dans vos projets de destruction du réseau et d'appauvrissement des missions de la DGFiP.

Plusieurs points à l'ordre du jour obéissent à la même logique stratégique et à la même vision politique de nos missions. Qu'il s'agisse en effet de la réorganisation de la Division des Opérations Comptables de L'État (D.O.C.E.), de l'expérimentation d'un Service d'Appui au Réseau (S.A.R.) foncier ou de celle de partenariats avec des prestataires privés pour la commercialisation des biens immobiliers des successions vacantes, le schéma est identique.

Face à une situation incontestablement critique du ratio charges / emplois engendrée par la politique destructrice en matière d'effectif, les Directions Générale et locale, en bons sophistes ultra-libéraux, ne proposent comme solutions que la dématérialisation (ici démarches en ligne « successions vacantes »), la simplification, la concentration des services (polarisation, fusions… etc...) et la taylorisation corollaire des tâches, et l'abandon de missions (ici privatisation de la commercialisation biens immobiliers des successions vacantes). Plutôt que de donner aux agents les moyens nécessaires, notamment humains, de remplir leurs missions avec exhaustivité, vous choisissez d'appauvrir notre réseau, nos emplois et leur technicité, fragilisant ainsi le service public en général et particulièrement notre Administration.

Par ailleurs, le développement des « *cellules d'appui* » (ici comptable pour la D.O.C.E., foncier pour les C.D.I.F.) interroge : les emplois concernés (deux cadres B ou C pour le S.A.R. foncier, deux cadres B pour la cellule d'appui comptable) pour former ces cellules seront-ils créés ou bien ponctionnés auprès de structures déjà en forte tension sur ce plan ?

Enfin, Solidaires Finances Publiques 13 dénonce l'évocation de la prétendue « *faible polyvalence des agents* » de la D.O.C.E., comme s'il incombait aux personnels la responsabilité de la situation. Rejeter la faute sur les agents ne saurait masquer l'absence d'une politique volontariste en matière de formation et la brutalité des réformes engagées sans concertation au pas de charge.

En responsabilité, en qualité de représentants élus des agents de la DRFiP PACA 13, nous quittons cette séance avant son ouverture officielle. Ce C.T.L. n'est, par votre seule volonté, qu'une simple chambre d'enregistrement et y participer ne reviendrait qu'à cautionner votre politique de casse de notre Administration publique, technicienne, proche des usagers et adaptée aux besoins et enjeux de notre société républicaine contemporaine. Il est urgent de décréter un moratoire sur l'ensemble des projets en cours, et particulièrement le « *Nouveau Réseau de Proximité* » (N.R.P.), préalable à l'ouverture d'une vaste et sincère négociation globale, aussi bien nationalement qu'au plan local, sur l'avenir de nos missions, de nos structures et de nos emplois.