Compte-rendu visio-conférence du 7 juin 2021

Le 15 juin 2021

Campagne IR

Le directeur se félicite d'une campagne IR qui s'est très bien passé. Il annonce un taux de visiteurs de moins 50 % par rapport à 2019. 800 usagers ont été reçus dans les 14 points de contact (Établissements France Service, Maisons des Services Au Public…) Toujours selon lui, les files d'attente n'ont pas nécessité le recours aux voltigeurs (qui faisait l'objet d'une opposition unanime des organisations syndicales).La bascule sur des modalités d'accueil sur rendez-vous les après-midi sur Angers, Cholet et Saumur a permis de proposer 530 rendez-vous sur la période.

Télé-travail (ou plutôt « Travail à domicile ») et ses nouvelles règles

À l'heure actuelle, la DDFIP 49 présente un taux d'équipements en micro portable de 65 à 70 % (objectif affiché par la DG pour la fin 2021, 80%). A la DDFiP 49, la proportion actuelle de télétravailleurs est de l'ordre de 25 %.

La direction assure que les équipements actuellement à disposition permettront de couvrir toutes les nouvelles demandes de télétravail.

Le nouveau dispositif nous est présenté par Monsieur Guerineau (sur ce point, voir notre article sur le site local).
La Direction nous a assuré que la circulaire du 26 mai posant des échéances de retour dans les services, sera appréciée pour les agents de manière souple et favorable. Un agent actuellement à 4 jours en télétravail (ou même 5 jours) ne devrait pas être contraint à revenir, si les conditions de son télétravail se passent bien. Et ce, d'autant que cette période constitue aussi la période de bascule progressive vers le niveau dispositif qui démarre officiellement le 1er septembre.
La circulaire part, en effet du postulat que tous les agents seraient actuellement en télétravail 5 jours/semaine (ce qui n'est majoritairement pas le cas à la DDFiP49) et ce qu'elle préconise, dans une option de retour progressif dans les services, c'est un nombre de jour « minimal » de télétravail ; **autrement dit elle ne contraint personne à renoncer aux modalités actuelles de son télétravail, ni même à en réduire le nombre de jours.**

La phase de bascule vers le nouveau dispositif va être progressivement mise en place à partir du 15 juin. À compter de cette date, tous ceux qui souhaitent télétravailler sont concernés par cette bascule qui permettra désormais de suivre l'ensemble de la procédure télétravail (demande, autorisation, suivi…) de manière dématérialisée sur SIRHIUS. Si tu télétravailles déjà et souhaites poursuivre ou si tu ne télétravailles pas encore mais souhaites bénéficier du nouveau dispositif, une discussion devra être engagée avec le chef de service au cours d'un entretien informel puis une demande d'autorisation de télétravail sera déposée dans SIRHIUS.
La demande est alors instruite par le chef de service dans un délai maximum d'un mois.

Le refus, **obligatoirement motivé**, doit être notifié à l'agent dans SIRHIUS. Ce refus ouvre à l'agent la possibilité d'en contester le bien-fondé soit devant une autorité hiérarchique, soit directement auprès de la CAPL compétente.

La principale nouveauté réside dans la possibilité de choisir un télétravail non pas sur des jours fixes posés à l'avance mais sur des jours flottants (c'est ce qu'on appelle le télétravail ponctuel par opposition au télétravail régulier). Le mixage des deux formules est également possible, mais dans la limite de trois jours par semaine, pour une activité à temps complet. Dans ce cas, il faudra saisir deux demandes d'autorisation de télétravail distinctes dans SIRHIUS.

Le contingent annuel de jours flottants est déterminé en concertation avec le/la responsable de service au cours d'un entretien préalable au dépôt de la demande de télétravail.
A titre indicatif, les contingents annuels demandés peuvent être les suivants :

- 1 jour par semaine : contingent annuel de 43 jours
- 2 jours par semaine : 86 jours
- 3 jours par semaine : 129 jours

A minima, si le responsable de service accorde un contingent annuel de jours flottants, celui-ci ne peut être inférieur à 12 jours.

La seconde nouveauté, et non des moindres, est la possibilité offerte au télétravailleur de choisir un autre lieu que son domicile, pour télétravailler, sous réserve de l'accord du chef de service.
Le nouveau protocole pose, en effet, que le chef de service conserve la possibilité de refuser le choix d'une résidence demandée par l'agent, si elle le place dans l'impossibilité de rejoindre son site d'affectation dans des délais raisonnables.
Sur cette réserve, solidaires finances publiques est très circonspecte : En télétravail, on travaille, par conséquent, qu'elles seraient ces nécessités de service qui exigeraient que l'agent revienne urgemment dans son service. Les refus, sur cette nouvelle possibilité, seront examinés de près par vos élus.

Si le palier technique permettant la dématérialisation est prévu le 15 juin 2021, l'objectif, nous précise Monsieur Guerineau, n'est cependant pas une migration immédiate dès le 15 juin de l'ensemble des télétravailleurs. Les chefs de service devront, en effet, organiser au préalable une réunion de service puis un entretien avec l'agent demandeur. Il leur reviendra donc, selon la direction, d'organiser la période de dépôt des demandes dans SIRHIUS selon le calendrier le plus adapté au fonctionnement de son service.

Pour la Direction, la bascule progressive des agents sous SIRHIUS permettra aux responsables de service de disposer d'une vision des agents qui télétravailleront de manière pérenne. Le suivi sous SIRHIUS constitue également pour eux une simplification car les jours fixes de télétravail seront désormais décomptés automatiquement par l'application sans intervention de leur part. En revanche, ça reste encore opaque sur les conditions de suivis des jours flottants.

De notre point de vue, cette procédure doit surtout nous permettre d'avoir une réelle vision sur les demandes de télétravail des collègues, pour autant que l'entretien préalable avec le chef de service ne conduise pas l'agent à renoncer, avant de le formaliser, à une demande qu'il estime légitime.

Aussi avons-nous sollicité de la Direction qu'elle suive le niveau de réponses apportées par les chefs de service aux demandes de leurs agents. Il ne faudrait pas que l'entretien préalable soit l'arbre qui cache la forêt (et que passent en pertes et profit des demandes de collègues auxquelles le chef de service répondrait négativement, conduisant les agents à ne pas saisir leur demande dans SIRHIUS).

Mouvements locaux de mutations

Sur ce point, nous n'avons pas obtenu de la Direction, les documents, qu'en tant que représentants des personnels, nous exigions, au motif qu'il ne faudrait pas reproduire les CAP locales.
Sur la question du tableau de classement des demandes qui permet d'assurer une réelle transparence dans l'application des nouvelles règles et un traitement équitable des agents entre eux, la Direction reste arc-boutée sur des consignes de la DG, indiquant que ces tableaux, requis au niveau national , ne le sont pas au niveau local.

Pour solidaires finances publiques, cet argument est fallacieux. Les exigences des représentants des personnels, au niveau local, ne sont posées que pour satisfaire à l'exigence légale de transparence (posée par la loi de transformation de la fonction publique de 2019).

La qualité du dialogue social au niveau local se mesure aussi au niveau de responsabilité que prend le Directeur pour répondre à nos attentes.
Sur ce point, Solidaires Finances Publiques 49 a adressé un courrier circonstancié au Directeur (à suivre) qui, à ce jour, attend toujours une réponse.

À Angers, le 27 mai 2021

Section de Solidaires Finances Publiques
de Maine-et-Loire

À Monsieur le Directeur de la DDFiP
de Maine-et-Loire,

Objet : Mouvements locaux/ tableaux de classement

Monsieur Le directeur,

La Direction doit élaborer les mouvements locaux placés sous les nouvelles dispositions des Lignes Directrices de Gestion de la DGFIP (LDG), elles-mêmes imposées par l'application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Nous en contestons toujours le bien-fondé et les dispositions ; néanmoins, elle s'applique en l'état à tous les personnels de la fonction publique, et vous n'y dérogez pas.

Si cette loi a modifié le champ de compétence des CAP en supprimant les CAP de mobilités, elle a introduit en parallèle des dispositions visant à permettre la transparence sur l'élaboration des mouvements.

À la DGFIP, les lignes directrices de gestion en matière de mobilité ont été entérinées lors du CTR du 6 octobre 2020. Il y est inscrit, notamment :

« Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité de la DGFIP sont définies dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles.
Les orientations présentées s'appliquent à toutes les opérations de mouvements. *Elles sont mises en œuvre selon des modalités adaptées aux corps et aux grades considérés. Des notes de lancement de campagne et des guides destinés aux agents précisent,* ***pour chaque mouvement à réaliser****, les modalités pratiques de mise en œuvre de ces lignes. »*

Les LDG DGFIP définissent également les types de mouvements concernés :
« a) Les mutations peuvent revêtir différentes formes
La DGFIP organise plusieurs types de mouvements :
- des mouvements comportant une phase nationale et un ou plusieurs mouvements locaux ; »

Les LDG Ministérielles (validées par le Comité Technique Ministériel de janvier 2020), desquelles découlent les LDG directionnelles prévoient quant à elles *« que l'agent doit pouvoir bénéficier d'une simulation qui précisera, à tout le moins, le nombre d'agents postulant sur le(s) même(s) poste(s). Cet outil permettra à terme d'éclairer l'agent sur le niveau de probabilité d'obtention de ses vœux de mobilité.* ***Il doit lui permettre de se situer avant l'élaboration du tableau de mutation, dans le respect des règles de confidentialité****. »*

Il est également précisé que la transparence individuelle est complétée, à titre collectif, d'une rubrique sur les sites accessibles aux agents, rassemblant les éléments d'information à jour, et notamment **le tableau des mutations avant décision sur les mouvements.**

À ces dispositions, s'ajoute un élément fondamental, que sa portée constitutionnelle impose de ne pas négliger, dans ce processus d'élaboration des mouvements locaux : c'est le droit de participation.

Il repose sur le huitième alinéa du Préambule de 1946 (intégré dans le bloc de constitutionnalité), aux termes duquel : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Le respect de ce droit implique que les représentants des salariés bénéficient des informations nécessaires pour que soit assurée la participation du personnel à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise (Une décision du conseil constitutionnel est venue le rappeler expréssement).

Aussi, au regard des règles de gestion, et de leur application, qui intéressent l'ensemble des agentes et agents de la DDFiP de Maine-et-Loire, nous exigeons, en qualité de représentants des personnels élus, que tous les éléments concurrents à l'élaboration des mouvements locaux nous soient communiqués afin que nous puissions pleinement jouer notre rôle de contrôle dans l'application des règles.
C'est à cette condition, que sera garantie la transparence que la loi vous impose.

Dès lors, outre les éléments déjà transmis (TAGERFIP, referentiel des postes par catégorie et postes vacants) nous souhaitons par ailleurs être destinataires :
- des situations de départ en retraite connues d'ici au 1er mars 2021
- du tableau de classement des demandes avant la parution du mouvement
- du tableau des mutations avant parution du mouvement.

Il est précisé à cet effet que l'outil ALOA élabore déjà ces tableaux de classement, indispensables à l'élaboration des mouvements locaux, en classant les demandes par service en fonction des règles locales DGFiP ce qui devrait faciliter leur édition et leur transmission.

En l'absence de la transmission de ces éléments, garants de transparence, les agents seront éventuellement fondés à contester les décisions de refus d'affectation sur leur 1er vœu, dans le cadre du mouvement local.
A défaut, Solidaires Finances Publiques accompagnera dans leur démarche individuelle les agents

Nous ne doutons pas de la volonté de la Direction de s'inscrire dans cette démarche de transparence nécessaire à la bonne compréhension par les agents des décisions de l'administration. Nous ne doutons pas, non plus, du repect qu'elle porte au dialogue social local et de sa volonté de staisfaire, dans le cadre de ses décisions locales, aux demandes locales des représentants des personnels.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur Le Directeur, l'expression de notre respecteuse considération.

Dalila EL MEZDARI,
secrétaire de section de solidaires finances publiques 49