

Nouveau protocole télétravail

Pour la Direction, l'objectif affiché d'un taux d'équipements en micro portables de 80 % reste atteignable (il est actuellement de l'ordre de 65 % pour environ 25 % de télétravailleurs)

La Direction assure que les équipements actuellement à disposition permettront de couvrir toutes les nouvelles demandes de télétravail, bien qu'elle n'ait pas, à ce jour, de perspective de nouvelles dotations.

Le nouveau dispositif déjà présenté par Patrice Guérineau lors du point visio du 7 juin, est examiné, avec cette fois, des demandes de précisions sur la manière dont les chefs de service abordent ou aborderont ce nouveau protocole :

- ◆ Tous les chefs de service n'ont pas appréhendé la nécessité de tenir des réunions de service pour présenter ce nouveau protocole de la même manière et si l'immense majorité a bien compris qu'il devait être présenté dans des réunions collégiales à l'ensemble des agents, certains se sont contentés de le présenter aux seuls télétravailleurs.
- ◆ Autre sujet, la présentation parfois biaisée du dispositif. Le chef de service est tenu de présenter l'intégralité des options en particulier, la formule reposant sur des jours fixes, celle reposant sur des jours flottants et celle permettant de mixer les deux (jours fixes plus flottants), sans s'arroger le droit de choisir laquelle de ces formules il entend privilégier. Ce choix est avant tout celui de l'agent (nonobstant les difficultés auquel le chef de service pourrait être confronté s'agissant de l'organisation de son service)
- ◆ Sur la question du choix d'une autre résidence que celle du domicile de l'agent et la notion sujette à interprétation de « retour dans des délais raisonnables », nous avons souhaité que ce délai soit explicité, afin qu'un traitement égal et une réponse uniforme soit faite aux agents, sans qu'ils pâtissent d'une vision trop restrictive de leur chef de service sur cette nouvelle disposition.
- ◆ Sur la question des missions « télétravaillables ». Là encore, certains chefs de service semblent vouloir faire de la résistance estimant abusivement que les missions de leur service ne le sont pas. A l'exception de MEDOC, qui finalement vient d'être annoncé comme applicatif disponible dans le cadre du télétravail (information transmise en plein CTL par notre référente télétravail) il n'est guère d'applications qui ne soient aujourd'hui ouvertes au télétravail.

Sur tous ces points la Direction s'est voulue extrêmement rassurante et a indiqué que le discours, à destination de l'ensemble des chefs de service avait été clair : les nouvelles dispositions ont vocation à être regardées avec hauteur de vue, dans l'intérêt des agents. Monsieur Tourpin précisant même qu'il n'y aura pas de retour en arrière possible, sur le télétravail, qui a vocation à s'étendre, désormais, et à faire partie du paysage habituel dans l'organisation d'un service.

Solidaires Finances Publiques a, en effet, rappelé que le télétravail, **c'est du travail**, et qu'il convient de l'envisager comme une modalité nouvelle d'organisation, dont il va falloir mesurer l'impact sur le collectif de travail.

Ses aspects positifs sont à contrebalancer par des risques qu'il convient d'appréhender : l'isolement, l'individualisation du travail, une pression accrue en termes de résultats attendus, l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS) au regard des conditions matérielles d'installation, un risque de dislocation du collectif de travail... A ces risques s'ajoutent la réflexion, déjà menée en interne, sur le co-working le flex office... pour rationaliser, dans une logique purement comptable, les espaces de travail...



LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL



Pour autant, les nouvelles possibilités offertes aux agents doivent être vues comme des avancées et il ne faudrait pas qu'elles se heurtent aux réserves de quelques-uns, instaurant un traitement différencié des demandes selon le service.

On le sait désormais si le télétravail à outrance nuit à la productivité et provoque également isolement et saturation, il est au contraire, dans des conditions décidées par l'agent lui-même, source de gain de productivité; toutes les enquêtes le démontrent ! C'est sans doute bien pour ça que la direction et la DG sont, sur ce point, assez résolues à avancer.

Pour l'heure, c'est la question du cadrage du nouveau dispositif et des garanties pour les agents que Solidaires Finances Publiques a tenu à éclaircir. Ainsi aux questions posées plus haut, les réponses suivantes ont été apportées par la Direction :

- ◆ Les chefs de service sont tenus de présenter le dispositif à tous les agents (sans exclusive) et dans le cadre d'une réunion de service.
- ◆ Le choix du module (jours flottants ou fixes) et la quotité de jours télétravaillés reviennent en premier lieu à l'agent. Le chef de service a, lui, la responsabilité d'organiser le travail de son service en assurant l'articulation entre travail à domicile et en présentiel. On voit bien ce que sous-tend l'idée pour un chef de service de ne proposer que des jours flottants : il pourrait accorder ou refuser le dépôt de ces jours (qui doit intervenir 72h avant), en fonction de ce qu'il estimerait être une nécessité de service.
La Direction reconnaît que ce n'est pas la philosophie du dispositif et indique que cette possibilité de jours flottants pourra s'avérer délicate à gérer pour l'organisation d'un service.
- ◆ Sur la notion de retour dans des délais raisonnables, le Directeur a reconnu avec nous qu'il ne voyait pas quelle serait cette « nécessité de service » qui conduirait un chef de service à solliciter un retour urgent de son agent en présentiel. Si Messieurs Guerineau et Tourpin se sont montrés très frileux à l'idée de donner une indication de temps (qui ne saurait cependant être ramenée à une heure), le Directeur, au contraire, estime qu'il convient de parler en journée : une urgence, si tant est qu'elle ne puisse se traiter à distance, et d'abord par les chefs de service ou adjoints, doit pouvoir conduire à solliciter de l'agent un retour le lendemain.
Nous partageons cette analyse, dans le cas contraire, on parlerait d'astreinte (qui emporte des conséquences juridiques en termes de temps de travail et de rémunération).
- ◆ Sur la question des missions « télétravaillables ». La direction rappelle la liste des applications informatiques qui peuvent être utilisées en télétravail. Hors la problématique de la réception physique des usagers, toutes les missions de la DDFiP 49 sont couvertes par ce champ large (et si certaines ne le sont pas, rappelons que l'exigence de présence de 2 jours par semaines doit pouvoir permettre d'organiser l'accomplissement de ces missions, sans devoir refuser à un agent, quel que soit son poste, le bénéfice du télétravail).

Pour le reste, si la dématérialisation de la procédure sous SIRHIUS offre de plus grandes garanties de suivi pour l'agent, nous avons alerté la Direction sur le risque que les jeux soient faits dès l'entretien préalable, avant même, donc, le dépôt d'une quelconque demande dans SIRHIUS.

On peut l'affirmer sans trop se tromper, la plupart des agents n'ira pas à l'encontre de la décision du chef de service, prise dans le cadre informel d'une réunion bipartite. Sans refuser en bloc le télétravail, le chef de service pourrait y opposer ses propres conditions (jours flottants plutôt que fixes, tels jours de la semaine plutôt que tels autres, quotité de télétravail réduite...).

Aussi avons-nous demandé à la Direction qu'elle assure un suivi informel des demandes (mais surtout des refus) qui risqueraient de passer sous les radars, si le chef de service, dès l'entretien préalable apporte ses objections et oppose un refus partiel ou total à la demande de l'agent.

Aussi, nous ne saurions que trop conseiller aux agents souhaitant s'inscrire dans cette démarche de télétravail, de solliciter leur entretien par courriel, en évoquant d'emblée les conditions envisagées de leur télétravail.

La nouvelle démarche offre des garanties aux agents pour autant que l'entretien préalable avec le chef de service ne les conduise pas à renoncer, avant de le formaliser, à une demande qu'ils estiment légitime.

Entretiens Professionnels (Bilan 2020 gestion 2019)

En 2020, 754 agents ont été évalués.

6 agents ont souhaité faire appel et donc faire un recours auprès de l'autorité hiérarchique.

2 agents ont obtenu satisfaction, au stade de l'autorité hiérarchique

4 agents ont donc fait appel en CAPL (1 A, 2 B et 1 C).

Solidaires Finances Publique a rappelé l'importance de cette évaluation, qui tend de plus en plus vers la notion très contestable de mérite.

La fin des « gratifications mineures » que les agents ont pu connaître, les réductions de quelques mois dans la durée d'un échelon que les agents obtenaient suite à un système de notation très imparfait, se traduisaient en années en fin de carrière (ce système est aujourd'hui révolu, pour laisser place à une évaluation au mérite).

Solidaires Finances Publiques rappelle que l'évaluation professionnelle est désormais décortiquée par les directions pour déterminer les agents à promouvoir par liste d'aptitude et désormais également par tableau d'avancement (à l'avenir, elle le sera pour la mutation et pour la rémunération).

La DGFIP utilise sa propre sémantique et son propre dictionnaire. Rappelons qu'un agent en fin de carrière noté « bon » ou même « très bon » n'est finalement estimé que « tout juste passable » aux yeux de sa hiérarchie et qu'ainsi aucun avancement n'est à envisager rapidement.

Évidemment les directions ne se feront pas les portes-paroles de ces propos. Notons seulement que le directeur ne nous a pas contredit sur ce point.

EVALUATION: gare aux PIÈGES !



Formation Professionnelle (Bilan 2020)

Le bilan de la formation professionnelle 2020 est comparable à l'année elle-même.

Jusqu'en mars 2020, les formations en présentiel ont bien eu lieu, puis, logiquement, il y a eu soit une absence totale de formation (sur une la période de confinement total), soit des e-formations.

En fin d'année, des formations à distance ont été mises en place, via Blackboard par exemple (le formateur et les agents sont en visio).

Cette solution, certes très imparfaite, reste tout de même appréciable. Un formateur, « en vrai », en « son et en image » est là pour soutenir et répondre aux interrogations (contrairement à la e-formation).

Les formations professionnelles ont donc pris un retard considérable que la Direction tente de résorber au plus vite. Solidaires Finances Publique rappelle l'intérêt des formations en présentiel et l'importance de celles-ci dans la carrière d'un agent.

Rapport d'activité 2020

Le rapport d'activité présenté par la Direction, est en tout point semblable à celui des années passées.

Le directeur se réjouit de ses résultats et s'accorde un auto satisfecit concernant sa simplicité et son écoute des agents.

Solidaires Finances Publiques a rappelé que ce rapport d'activité a vocation à être diffusé à la préfecture, à la presse, aux agents... et qu'il aurait été préférable qu'on y évoque, plutôt que « la mobilisation », durant cette période de crise majeure pour le pays, l'ENGAGEMENT SANS FAILLE des agentes et des agents.

Cet échange sur ce que le Directeur a qualifié de détail (alors que nous évoquions l'importance de la sémantique) a provoqué sa colère. Mais s'il faut le rappeler à sa place, nous continuerons de le faire :



Sans vouloir engager un débat sur la sémantique, les agents de la DGFIP ont démontré, par leur engagement sans faille, que leur administration était la pierre angulaire de notre société et qu'elle était bien une administration régaliennne et prioritaire à l'instar de la Police, la Justice et l'Armée.

Le Directeur continue de porter, sans rougir, son Nouveau Réseau de Proximité (NRP) en se félicitant d'offrir aux usagers, en plus des 5 Centres des Finances Publiques du département, 14 points d'accueil d'une demi-journée par semaine ; il y rajoute l'offre de service de paiement auprès

des buralistes qui sont, nous dit-il, présents partout.

Il a fallu que nous lui rappelions qu'en 2007, la DDFiP 49 comptait 40 trésoreries « de proximité » ouvertes 5 jours par semaine !!!

Les organisations syndicales ont relevé que ce rapport dévoilait des chiffres inquiétants.

Alors même que les jours de présence au bureau, en 2020, ont diminué logiquement pour l'ensemble de la population de la DDFiP 49, le nombre d'heures d'écrêtement est passé de 2030, en 2019 à 3053, en 2020.

La Direction affirme néanmoins que les consignes de la DG ont bien été appliquées et que ces heures ont été re-créditées sur les compteurs des agents. Solidaires s'en assurera lors du prochain comité technique qui étudiera le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS).

Le nombre de jours passés en CET a lui aussi explosé. Il est passé de 2790 à 4705. Les agents ont-ils eu des scrupules à prendre des congés et à abandonner leurs missions en ces temps très troubles ?

Le Centre de Contact et son règlement intérieur

Nos objections au règlement intérieur ont été portées lors du CTL du 26 avril ([lire notre compte-rendu](#))

Solidaires Finances Publiques conteste toujours fermement les conditions de travail au CDC, qui obligent désormais les agents à assurer 5h de téléphone par jour. Au-delà, l'enregistrement obligatoire tout au long de la journée, de toute leur activité (via le bandeau Bali) reste toujours, de notre point de vue, une singularité inacceptable.

Les apprentis

Depuis 2015 (1 seul contrat mis en place alors) la DDFiP de Maine et Loire prend en charge la formation de jeunes apprentis (5 à partir de septembre prochain).

Ces contrats n'ont pas vocation à déboucher sur des CDI. Dès leur arrivée, les apprentis sont informés de ce fait et encouragés à passer les concours.

Solidaires Finances Publiques rappelle son attachement au statut de la fonction publique et à son mode de recrutement par voie de concours. Celui-ci garantit l'égal accès de tous, et l'égalité des chances.

Suite au manque flagrant de personnel (à la DGFIP, il manque plus de 2200 équivalents temps plein cadres B et 1874 cadres C), ces apprentis, qui ne seront jamais titularisés, sont parfois positionnés comme des agents à part entière de la DDFiP.

Attention, ils ne sont pas là pour compenser les vacances de postes mais bien pour apprendre et découvrir les missions « régaliennes » de notre administration !

Questions diverses

- La localisation des 3 agents du SDIF restant pour une large partie, en travail à distance sur le site de Baugé sera examinée en commission immobilière (vendredi 25 juin)
- Les problèmes liés au courrier de la Cité Administrative lors de l'absence des titulaires doivent être réglés
- Demandes pour que les structures d'accueil dans les Centre des Finances Publiques et le CDC soient des structures « indépendantes » de toutes autres structures au TAGERFIP.
- Demande de sécurisation par la pose d'un digicode aux entrées du bâtiment C d'e la cité administrative d'Angers.