

Le CTL était convoqué initialement le 6 octobre. Boycotté en première convocation par les organisations syndicales, il a été reconvoqué le 13 octobre. Si nous avons boycotté en première instance, c'était pour faire valoir notre opposition à certaines manœuvres de notre direction, qui tout en clamant haut et fort son attachement au dialogue social refuse une demande unanime des syndicats représentatifs de retrait d'un des points à l'ordre du jour.

Après quelques échanges musclés, et une demande d'inversion des points à l'ordre du jour, la discussion a pu s'engager. Le débat sur les nouvelles modalités d'accueil aura finalement lieu au CTL du 17 novembre, après donc, le GT national sur le sujet et le Comité Technique de Réseau (CTR national) devant en traiter. Ce que nous demandions initialement.

Ce CTL a essentiellement tourné autour des questions diverses, suite à notre demande formulée par mail le 28 septembre (voir en annexe).

Sur la prime Covid

Nous n'avons eu de cesse depuis que cette prime a été décidée en haut lieu en dépit du bon sens, de demander la plus grande transparence sur son versement et ses critères d'attribution !

Loin d'une envie de super-contrôle (regard légitime en démocratie), il s'agit surtout de permettre à chaque agent de déterminer si son sentiment d'injustice est fondé ou non et de permettre les voies de recours le cas échéant.

Suite à notre insistance et notre constance qui n'a pas failli depuis le 11 juin, à chaque audio-conf ou CTL, et sans doute, aussi, à quelques rappels du DG sur la nécessité de répondre à ces questions, le président a finalement accepté de nous communiquer des éléments chiffrés. Il nous reste à attendre le détail du versement par structures. Le Président s'est engagé à nous les fournir. Mais déjà les chiffres parlent et l'on comprend mieux l'absence de transparence à l'oeuvre jusqu'alors...

CATEGORIE	attributaires	Effectif total	PRIME DE 330 €	PRIME DE 1 000 €	En % du grade
A+	35	72	21	14	48,6 %
A	30	135	12	18	22,2 %
B	109	395	84	25	27,6 %
C	48	277	39	9	17,3 %
Contractuelle	1	-	-	1	-
TOTAL	223	879	156	67	

Le Directeur nous avait indiqué n'avoir pas trouvé plus de 25% d'agents à récompenser. Compte tenu du plafond de bénéficiaires imposé par la DG (pour mémoire, 30 %), c'est 265 agents qui auraient pu être « récompensés » contre 223 « difficilement trouvés » ! Plus d'une quarantaine d'agents supplémentaires auraient donc pu obtenir cette prime ! 30% des bénéficiaires ont perçu la prime de 1000 €.

Les A+ dont le niveau de responsabilité et donc de rémunération justifie qu'ils soient sur le front en période de crise, auront donc été les grands gagnants de la roulette COVID, puisque près de 50% d'entre eux ont été attributaires de la prime, dont 40 % de celle de 1000 €.

Aucun critère d'attribution n'a pu être fourni, la direction prétendant que si l'on devait s'en tenir aux conditions du décret à savoir, avoir été « particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire » et soumis à « un surcroît de travail significatif durant cette période », aucun agent n'aurait été récompensé.

Ces analyses restrictives de notre direction ne laissent pas de surprendre, lorsqu'il s'agit de reconnaître l'engagement de ses agents.

Évidemment, les chiffres par structures sont attendus et seront probablement aussi riches d'enseignements ; on pourrait sans doute découvrir que les agents de services pourtant pleinement mobilisés ont été les grands oubliés.

Solidaires Finances Publiques a réclamé, à défaut d'obtenir des réponses concrètes sur les modalités et critères d'attribution, que des agents injustement écartés du dispositif ou tout simplement oubliés puissent formuler un recours. Nous avons indiqué à la direction avoir connaissance de plusieurs situations méritant un réexamen.

Le Président a indiqué qu'il examinerait les situations individuelles méritant d'être reconsidérées.

Sur le Télétravail

Le télétravail est vite apparu comme une solution à la crise du Covid-19, nous avons d'ailleurs largement plaidé pour son déploiement dans cette période de crise sanitaire, en mesure de prévention primaire.

Avant la crise sanitaire, 70 agents étaient conventionnés et bénéficiaient du télétravail pour une fréquence comprise entre 10 et 20 agents par jour. Au plus fort du confinement, jusqu'à 240 agents se sont vus dotés de matériels informatiques, ordinateur portable ou mini-tour TINY, soit environ 150 agents du département en télétravail par jour.

Parmi tous ces agents, 40 sont en télétravail pour santé fragile, dont 30 toute la semaine et 10 en alternance avec du présentiel.

Aujourd'hui, la Direction est incapable de nous indiquer le nombre exact de télétravailleurs et leur fréquence de télétravail (1, 2 ou 3 jours par semaine) ni le matériel déployé. Tout juste peut-elle nous dire qu'environ 50 agents par jour le sont.

La situation est tellement ubuesque, qu'apparaissent dans SIRHIUS, télétravailleurs, des agents qui pourtant ne sont pas dotés de PC portables.

Solidaires Finances Publiques a indiqué que les agents étaient globalement dans l'attente du lancement de la campagne annuelle de recensement des télétravailleurs.



La direction quant à elle indique que tout passe par le chef de service, à commencer par cette opération de recensement qui doit permettre de déterminer qui et combien d'agents sont actuellement en télétravail. Elle précise qu'il n'y aura pas de campagne officielle de recensement. Pour Solidaires Finances Publiques, ce point est problématique dans la mesure où les demandes de télétravail au fil de l'eau privent les agents d'un traitement équitable et surtout inscrit le déploiement du télétravail dans un cadre COVID, qui risque d'orienter et

de limiter les attributions vers les seules missions identifiées prioritaires.
Pour mémoire, la DG indique que les directions doivent tendre vers un objectif de 40% de télétravailleurs d'ici la fin de l'année et 60% en 2021.

L'absence de campagne officielle de recensement a un autre effet pervers, elle prive les agents d'un cadre défini leur permettant d'exercer les voies de recours contre des décisions de refus de télétravail. Or, nous avons du rappeler à la Direction que la notification d'un refus de télétravail à l'agent était susceptible, à sa demande, de faire l'objet d'un recours devant la CAP locale.

Aussi, nous vous engageons à toujours solliciter le télétravail auprès de votre chef de service, par écrit. Il doit ensuite formuler un avis et transmettre la demande pour instruction à la direction. Toute décision de refus, doit être notifiée à l'agent et peut donc entraîner saisine de la CAPL.

La question prétendument technique de l'impossibilité de télétravail au Centre de Contact (CC) a été de nouveau abordée et le directeur a indiqué qu'après consultation de la Mission Stratégie Relations Usagers (SRP), il devrait pouvoir être déployé dans les mêmes conditions que pour les autres services.

En cas de difficulté liée au télétravail, n'hésite pas à nous contacter !

Les ruptures conventionnelles

Ici encore, les décisions prises par un gouvernement déconnecté des réalités du terrain posent de sérieuses difficultés d'application. Les annonces gouvernementales musclées en termes de réduction des dépenses publiques et principalement de baisse du nombre de fonctionnaires se sont révélées des mirages, du bluff, de l'esbroufe ! Tout à leur mépris et déconsidération des fonctionnaires, qui bénéficient d'un statut les préservant de la « corvéabilité » à outrance et donc de la soumission, ces dirigeants ont simplement oublié de chiffrer les coûts de leurs annonces et des décisions qu'ils prenaient à tout-va. Et le chiffrage fait mal et oblige à faire machine arrière...



Notre direction, si droite dans sa docilité aux consignes de la DG, quelle que soit leur pertinence, ne se trouve ici pas prise en défaut dans sa conduite.

L'autorité hiérarchique détient tous les pouvoirs, celui de proposer, d'accorder, ou de refuser la rupture conventionnelle, ainsi que de fixer le montant de l'indemnité !

Les directives de la DG sont claires : éviter les effets d'aubaine ! Et ramener à son strict minimum, le montant de cette indemnité.

Mais qu'est-ce donc que la rupture conventionnelle si ce n'est une aubaine pour les deux parties de se décharger honorablement d'un lien juridique qu'ils ne veulent plus voir perdurer : l'administration veut pousser à la porte le plus grand nombre et les agents veulent quitter une administration dans laquelle ils ne se retrouvent plus ou envisager un autre avenir loin de la DGFIP.

Pourtant désormais, il ne s'agit plus d'alléger le nombre de fonctionnaires sans perte ni fracas, mais tout simplement sans fracas !

Notre direction n'est pas, là-encore, à une contradiction près.

Elle s'autorise à faire preuve de paternaliste en évaluant les objectifs post-dgfip affichés par l'agent qui demande à partir !

La DG a déjà fixé certaines orientations et a indiqué expressément, aux directions locales,

reprandre la main sur les accords ou refus de rupture conventionnelle.

Pour être acceptée, la demande doit être compatible avec l'intérêt du service. La direction générale souhaite éviter les effets d'aubaine. Les agents ayant bénéficié d'une promotion récente pourraient donc voir leur demande refusée, ainsi que ceux qui sont proches du départ en retraite. Il pourrait être trompeur de penser que la rupture conventionnelle puisse constituer un pécule en vue d'un départ anticipé ou d'une pseudo cessation progressive d'activité.

Certaines situations en particulier des restructurations mal vécues pourraient conduire l'administration à accepter une demande de rupture conventionnelle.

L'autre grande cause d'acceptation de la rupture étant la réorientation professionnelle avec un projet sérieux à la clé. L'administration étant juge de la viabilité du projet et donc de son sérieux et s'il n'est pas de nature à permettre à l'agent candidat au départ, de vivre décemment, c'est refus.

Ces arguments nous ont laissé pantois : Que l'administration mette en garde les agents sur les risques de la rupture conventionnelle et les conséquences qu'elle emporte, c'est effectivement de sa responsabilité, qu'elle se fasse juge de l'opportunité de tel ou tel projet de reconversion relève, en revanche, d'une détestable posture paternaliste.

Là, où elle révèle finalement ses véritables intentions, c'est quand elle indique que l'indemnité de rupture, c'est de l'argent public et que si un agent n'est plus heureux dans son travail et souhaite le fuir, il n'a qu'à démissionner.

A ce moment de nos échanges, il n'est plus question donc de cet argument laissant penser qu'on se soucie des moyens de subsistances de l'agent après son départ de la DGFIP !

On préfère donc un agent mal dans son travail, démotivé et de moins en moins productif, mais toujours rémunéré par l'argent public, qu'un agent partant avec un petit pécule qui en tout état de cause n'excédera jamais plus de 2 ans de rémunération !

Chercher l'erreur !

Dans une étude publiée par la DARES en 2013, il ressort que la rupture conventionnelle peut être due à une insatisfaction liée à l'emploi ou aux relations de travail, plutôt qu'à un véritable projet professionnel ou à une opportunité d'emploi future.

Plus précisément, 25 % des salariés évoquent une mésentente avec la hiérarchie comme cause principale de rupture et 23 % des insatisfactions liées aux caractéristiques de l'emploi, alors que 16% des salariés évoquent le fait d'avoir un projet professionnel ou personnel, ou un projet de formation, comme cause principale de rupture.

Les ponts naturels

Pour Solidaires Finances Publiques, la fermeture des services lors des ponts naturels contrevient à la liberté de chaque agent de disposer de ses jours de congés et lui impose les dates définies par l'administration. Certes, la fermeture des services évite les tensions les collègues. Mais pour parer à cette situation, des solutions simples peuvent aisément se trouver ! La plus pertinente serait que l'administration prenne en charge le coût de ces ponts naturels en accordant ces jours aux agents. Rien ne s'y oppose et certainement pas la conscience professionnelle démontrée par les agents et les sacrifices qu'ils consentent régulièrement. L'indignation exprimée, semble considérer que si...

L'autre solution envisageable serait de permettre aux agents qui souhaitent disposer de leurs jours à un autre moment de venir travailler sur des sites qui ne seraient pas ouverts au public ! Tant que la direction ne se donne pas les moyens de préserver cette liberté des agents de disposer librement de leurs jours de congés, solidaires Finances publics ne peut pas valider cette position !