

## DÉCLARATION LIMINAIRE AU CTL du 28 février 2019

Monsieur le Président,

Nous siégeons en deuxième convocation à ce CTL. Rappelons que lors de la 1ère convocation, nombres d'agents sont venus s'exprimer sur leur mal être au travail et surtout pour avoir des réponses quant à leur avenir dans notre département et au sein de la DGFIP.

En effet les annonces destructrices pour la DGFIP et pour la fonction publique dans son ensemble s'accroissent. Une géographie revisitée pour chaque département n'est pas forcément la solution, c'est pourtant celle envisagée pour faire face à toutes les suppressions de postes à venir.

### **Modification du versement de la prime de rendement**

La prime de rendement sera mensualisée pour l'ensemble des agents.es de la DGFIP à compter d'octobre 2019. Avec la mise en œuvre du RIFSEEP en 2020, la mensualisation de cette prime était prévue pour les agent.es de la filière fiscale qui avaient conservé le régime dérogatoire de paiement de la prime au semestre en juin N (acompte N) et janvier N+1 (solde de l'année N).

Solidaires finances publiques dénonce la méthode de mise en œuvre de cette mesure qui n'a pas été présentée aux représentant.es du personnel et à fortiori pas discutée non plus. Encore une fois, preuve est faite du manque de considération de cette direction envers ses agent.es et de leurs représentant.es.

La DGFIP a décidé de manière unilatérale de scinder le paiement du solde de la prime de 2019 (3 mois versés de octobre à décembre 2019 et le reste en une fois sur la paye de janvier 2020).

Ce changement a donc un impact sur l'assiette de l'impôt sur le revenu. En effet, en 2019 et en 2020, les agents de la filière fiscale pour lesquels cela va changer auront donc 15 mois de prime de rendement qui vont naturellement se trouver imposés à l'impôt sur le revenu au lieu de 12.

Si l'information avait été connue plus tôt, nombreux et nombreuses sont les agent.es qui auraient pu modifier le taux du prélèvement à la source afin de lisser leur impôt sur le revenu sur 12 mois. Avec l'année blanche liée à la mise en œuvre du PAS, une mesure, si nous avions pu en débattre, aurait pu être envisagée pour minorer les impacts négatifs de cette modification et faire bénéficier d'un petit plus aux agent.es de la DGFIP dont le pouvoir d'achat est en berne depuis trop longtemps.

**Concernant l'ordre du jour :**

Sur bilan d'exécution du budget, nous ne pouvons que déplorer une réduction drastique des crédits alloués à notre direction pour son fonctionnement.

Nous tenons à saluer le travail effectué par la division logistique afin que toutes les réorganisations de services se passent dans les meilleures conditions possibles pour les agents concernés, ainsi que leur implication au quotidien.

Et déplorons toutefois les conditions de travail dans lesquelles certains de nos collègues doivent exercer leur mission comme suite aux dégradations des matériels et des locaux.

Sur l'entretien professionnel, le directeur général a décidé, une fois de plus, de porter atteinte au dialogue social au sein de la DGFIP en supprimant la possibilité de recours national en matière d'évaluation professionnelle. Solidaires Finances Publiques dénonce sa version actuelle qui conditionne les évolutions de carrière (tableau d'avancement, liste d'aptitude et également des conséquences en matière d'affectation locale) et n'accorde plus le moindre mois d'accélération aux agents.

L'entretien professionnel, plus que jamais, va être une arme dont va se servir l'administration pour accroître la pression sur les agents ; il va jouer un rôle déterminant dès 2020 avec la mise en place de RIFSEEP.

La réapparition de la note de référence cette année se fait dans un manque de transparence que nous ne pouvons que dénoncer.

A ce stade, il est nécessaire de rappeler que l'évaluation individuelle n'entre pas dans les valeurs du service public : un dispositif de nature contractuelle est par définition contraire à la neutralité à laquelle sont astreints les fonctionnaires, contraire à l'égalité des citoyens devant l'application de la législation et à un déroulement statutaire des actes de gestion et nuit à la cohésion des équipes.

Dans notre département, le bilan de notation pour 2018 est révélateur d'une procédure particulièrement lourde et complexe décourageant les agents à faire appel.

Comment croire que pour le 63, seuls 3 inspecteurs et 4 contrôleurs ne soient pas satisfaits de leur évaluation ?

Sur la mise en place du télétravail à domicile à la DDFIP 63

Le télétravail est en passe d'être généralisé à la DGFIP. Personne n'ignore que ce mode de travail exclut de fait les missions impliquant un contact direct avec le public ainsi que celles pour lesquelles les applications informatiques ne se prêtent pas au travail à domicile.

Toutes les agentes et tous les agents n'y sont pas automatiquement éligibles, fussent-elles ou fussent-ils volontaires.

Cette législation est d'ailleurs en retrait du point de vue de la prise en charge des frais supportés par les télétravailleuses et les télétravailleurs.

Mais elle pose par ailleurs d'autres problématiques, notamment en matière de charges de travail, de déport ou de dépassement horaire, d'impact sur la vie de famille, ou encore de lien social et professionnel, de suivi d'activité, de risques en matière de santé au travail ou de sécurité.

Pour Solidaires Finances Publiques, le passage au télétravail devrait faire l'objet d'une formation pour celles et ceux qui y sont éligibles, dans la mesure où il engendre un vrai changement, mais aussi pour les encadrants.

Nous avons demandé par ailleurs une prise en charge intégrale des frais que doivent supporter les télétravailleuses et les télétravailleurs. Pour Solidaires il est inadmissible que le coût du travail soit supporté par l'agent.

Les questions liées aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité devraient selon nous faire l'objet d'un suivi par les CHS-CT.

Une vigilance accrue autour du respect du temps de travail du télétravailleur s'impose. En effet, ce dernier aura tendance (et c'est vérifié) à commencer plus tôt et à finir plus tard son travail (effet induit par l'absence de déplacement domicile/lieu de travail). Le droit à la déconnexion (obligation de l'employeur) se doit d'être assuré. Comment l'administration assure ce suivi, au-delà d'une alerte, pour nous les principes restent flous.

L'appréciation de la charge de travail doit faire l'objet d'un suivi tout particulier : à qui revient cette appréciation, l'agent y est-il associé ? L'administration se doit de répondre à ces questions tout en maintenant l'égalité de traitement entre les agents télétravailleurs et le reste du collectif.

La mise en œuvre du télétravail à domicile revoit l'environnement professionnel classique. L'interpénétration sphère privée/sphère professionnelle engendre de nouveaux risques psycho-sociaux. Il est de la responsabilité de l'administration d'assurer la sécurité de ses agents dans le cadre de leurs missions. L'employeur doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité au travail, y compris dans les choix des équipements, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations. Dans le cadre du télétravail, tout ceci pose question. L'administration doit donc veiller à prendre en compte les situations de télétravail dans l'évaluation des risques inhérents à son service.

Bien entendu, tout accident survenu au domicile du ou de la télétravailleur-euse doit être reconnu dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des agents.

Sur les actualités RH :

Nous souhaiterions des informations concernant l'expérimentation en cours dans notre département du bilan de compétence des vérificateurs.

Dans un autre domaine, nous souhaiterions attirer votre attention sur les services civiques. Ils sont de fait placés dans des situations difficiles au regard du nombre de personnes qu'ils doivent recevoir. Le manque de formations et de connaissances sur la diversité de nos métiers et de nos missions génèrent pour eux un stress important. Il ne faut pas confondre un service civique avec un emploi d'un agent formé et titulaire.

**Nous ne pouvons pas parler d'actualité RH sans dénoncer à nouveau le manque d'effectif et les perspectives encore dégradées pour les prochaines années.**

Non, Monsieur le Président, tout ne va pas bien dans nos services.