

Compte-rendu du CTL n°6/2020 du 04/06/2021

Ce CTL s'est tenu en seconde convocation sur le protocole du télétravail, présenté au précédent CTL le 27 mai et pour lesquels les Représentants Élus des Personnels avaient voté contre à l'unanimité.

Les discussions ont été courtes étant donné que le sujet avait déjà été débattu en première instance. Comme indiqué dans notre liminaire ci-après, la Direction nous a communiqué le même document et nous ne pouvions apporter aucune modification au protocole. Sans surprise, les Élus ont donc voté à nouveau unanimement contre !

Présentation du protocole d'organisation du télétravail (pour avis)

Le nouveau protocole sera présenté aux Chefs de service le 8 mai, et ce seront eux qui devront organiser des réunions pour l'exposer aux Agents. Les télétravailleurs suivront une e-formation obligatoire. La documentation en ligne sur Ulysse sera complétée et une Foire Aux Questions (FAQ) à l'attention des Agents sera bientôt validée.

Le télétravail passera de 5 à 3 jours maximum par semaine à compter du 9 juin, puis à 2 jours à compter du 1^{er} juillet, avec un retour au régime de droit commun au 1^{er} septembre ... sauf cas exceptionnels pour les personnes fragiles, sur avis du médecin de prévention.

Il est conseillé d'effectuer vos demandes dans SIRHIUS avant l'été (à cause du délai d'un mois pour l'instruction de la demande), dès que le palier qui mettra l'application à jour aura eu lieu. Le télétravail débute le lundi qui suit la validation par le Chef de service.

Le protocole prévoit un recours au télétravail temporaire pour circonstances exceptionnelles (crise sanitaire, intempéries, grève des transports ...). Nous avons donc demandé si la garde d'enfants était une circonstance exceptionnelle, comme en cas de fermeture de classe pour cas de covid par exemple : eh bien non ! Vous pouvez télétravailler et garder vos enfants en cas de crise, quand la DGFIP a besoin de main d'œuvre, mais pas dans le cadre du protocole de télétravail ... La DG a peut-être enfin compris que télétravail et garde d'enfants sont incompatibles !

Vote : contre unanime : 3 FO et 2 Solidaires

Questions diverses

- Les restrictions concernant la restauration sur le lieu de travail devraient être modifiées à partir du 9 juin, mais les consignes ne sont pas encore connues.
- La date de parution du mouvement local sur Ulysse 70 pourrait être maintenue au 15 juin, au moins pour les Agents B et C. Par contre, elle pourrait être retardée pour les Inspecteurs, en raison du délai nécessaire pour recruter les Conseillers aux Décideurs Locaux (CDL).
- Nous avons fait remarquer que, au fur et à mesure que les marchés publics de ménage changent, les prestations et les équipements (dévidoirs à essuie-mains et papier toilette, distributeurs de savons) sont de moins en moins bonne qualité ! C'est la limite des appels d'offre sur des marchés nationaux pour lesquels le prestataire choisi est systématiquement le moins cher ... Et que dire, à l'ère écologique, de ces équipements qui fonctionnent encore et que l'on jette ?!

Pour Solidaires : Corinne MULENET et Karine SCHWAB

Déclaration liminaire CTL n°6/2021 du 04/06/2021

Monsieur le Président,

Suite au vote contre à l'unanimité des Représentants Élus du Personnel lors de la 1^{ère} convocation du CTL sur le télétravail du 12 mai, vous convoquez ce jour un nouveau CTL sur la même thématique en ne produisant aucun élément nouveau.

De plus, bien que présenté pour avis aux Élus, il n'est pas possible de modifier au niveau local une ligne du projet. Plus que jamais, les comités techniques locaux sont de simples «chambres d'enregistrement» : les votes des Représentants des Agents ne seront pas pris en compte, seule la position de la Direction sera validée.

Cette conception du dialogue social est très éloigné de la nôtre !

Petite parenthèse concernant le dialogue social : nous vous rappelons que les convocations doivent être envoyées au moins 15 jours avant la tenue du CTL, sauf cas d'urgence. Si l'instance de ce jour se tient en urgence, il serait correct d'en informer les Élus et de leur en communiquer le motif.

Nous passerons donc sur le fait que nous avons été convoqués mardi soir pour vendredi matin et nous espérons que vous saurez vous en souvenir ...

Le protocole télétravail 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 télétravail.

Les seuls apports de ce protocole sont le fait qu'on puisse demander le télétravail par demi-journée et qu'un nombre minimal de 12 jours est donné lorsqu'un Agent fait la demande de télétravail flottant. C'est bien peu par rapport aux enjeux de sa mise en œuvre.

Des points fondamentaux manquent dans ce protocole :

- la prise en charge financière des frais générés par le travail à domicile,
- 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.
- une partie Santé et Sécurité au travail : il devrait figurer un article sur l'évaluation des risques et un rappel de la présomption d'imputabilité des accidents survenus sur le lieu et pendant le temps du télétravail : en effet, sur ce temps, le lieu personnel devient une extension du lieu professionnel.

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

Les mêmes causes produisant encore et toujours les mêmes effets, vous ne serez pas surpris de constater que Solidaires Finances Publiques votera à nouveau contre ce protocole.

Solidaires Finances Publiques exige :

- des conditions de travail respectueuses des personnels,
- une reconnaissance juste et légitime de notre engagement professionnel en terme de droits, de garanties et de pouvoir d'achat,
- un service public de proximité, technicien et renforcé pour un traitement équitable des usagers.