

Liminaire CTL du 12 avril 2019.

Monsieur le président,

Ce CTL réunit en 2^e convocation, s'ouvre dans un contexte particulier. Tout d'abord, celui de la mobilisation des agentes et agents de la DGFIP et celles et ceux de Paris pour sauvegarder leurs missions, leurs emplois et leur service public. Et face à la mobilisation, la DG répond par la répression comme ce fut le cas en Haute-Garonne, en traînant devant les tribunaux 40 collègues et les représentants des organisations syndicales. Action inédite et honteuse ! Et vous ne serez pas surpris d'apprendre que nous nous sommes réjouis quand le Tribunal administratif a débouté la direction du 31 et ainsi la direction générale. Cette tentative d'intimidation inédite au sein de notre administration ne nous fera pas taire et nous refuserons jusqu'au bout, d'enterrer avec vous, la DGFIP ! Et en bons et loyaux fonctionnaires que nous sommes nous combattons à chaque instant les projets mortifères des pouvoirs publics actuels. Pour nous moins de fonctionnaires, moins de services publics, moins de DGFIP c'est plus d'inégalités sociales et plus d'inégalités fiscales ! Dans un contexte de "fonctionnaires bashing" de la part de notre ministre de l'action et des comptes publics : ce dernier, s'appuyant sur un rapport de l'inspection générale des finances sur le temps de travail des fonctionnaires, nous traite de « bons à rien » et de fainéants mais évidemment avec un vocabulaire plus policé mais tout aussi insultant. Faire croire au plus grand nombre que nous sommes des privilégié.es, des " tirs au flan" est scandaleux et surtout très dangereux

Dans un contexte d'annonces « curieuses » comme celle de notre ministre sur la suppression de la déclaration obligatoire sur les revenus sous prétexte de "simplification". Pour Solidaires Finances Publiques Paris, si cette annonce se transforme en décision, elle affaiblira le principe déclaratif, elle rendra l'impôt sur les revenus moins lisible pour la majorité mais surtout elle aggravera l'affaiblissement du consentement à l'impôt au moment même où depuis des mois il est réclamé plus de justice fiscal et donc plus d'égalité sociale. La

déclaration de M. Darmanin n'est évidemment pas un hasard et correspond à l'idéologie et aux orientations fiscales de ce gouvernement.

Surtout quand on se rappelle des propos de notre ministre sur sa préférence pour la contribution sociale généralisée (CSG) sur l'impôt progressif.

Sans oublier non plus, la décision de supprimer purement et simplement la taxe d'habitation en 2022, ce qui aura des conséquences lourdes pour les communes et les intercommunalités mais aussi sur les usagers. Le moins d'impôt a, une fois encore, primé sur le mieux impôt.

Dans un contexte d'omerta. Puisque depuis des semaines vous refusez de répondre aux inquiétudes des agentes et agents de la DRFIP concernant leur devenir professionnel et personnel. Et pourtant les projets, vos projets avancent puisque vous avez déposé un "avant-projet" il y a quelques semaines à la direction générale. Mais comme d'habitude, les agentes et agents seront informés en dernier quand vous vous serez mis d'accord entre vous.

Et enfin dans un contexte de « réforme » de la Fonction Publique que le gouvernement veut faire passer en force et espère ainsi qu'elle soit applicable pour le 1er janvier 2020. Avec la fin des CAP, le recrutement sous contrat, les détachements d'office pour suivre les missions externalisées et la rémunération au mérite, le service public va complètement changer de nature : il va se privatiser et devenir un service payant ! Nous avons bien compris que les missions régaliennes que gèrent actuellement la DGFIP allaient dorénavant être gérées par des entreprises privées, nous en voyons déjà les prémices avec le PAS et l'arrivée d'un tiers pour collecter l'impôt sur les revenus. Cette réforme signe bien la fin du service public. Dans le contexte actuel de mobilisation des "Gilets Jaunes" qui demandent, entre autre, plus de service public, plus de justice fiscale et plus de justice sociale, le ministre et la Direction Générale s'engagent sur une pente glissante.

Concernant l'ordre du jour de ce Comité technique local :

Concernant le télétravail :

Pour Solidaires Finances Publiques, le télétravail est une nouvelle forme de travail qui nécessite une prise en charge spécifique et une attention particulière pour assurer à la télétravailleuse et au télétravailleur de futures bonnes conditions de travail en préservant le collectif de travail. **Solidaires Finances Publiques** sera très attentif à la préservation des droits des agentes et des agents, de leur condition de travail et des collectifs de travail. Ainsi, s'il peut répondre à des attentes, des besoins ponctuels et spécifiques, le télétravail ne peut et ne doit pas supplanter l'organisation actuelle du travail.

À la lecture de votre fiche n°3 beaucoup de questions restent en suspens pour vérifier que les conditions de travail de la télétravailleuse et du télétravailleur ne seront pas dégradées et pour maintenir un collectif de travail. Vous avez répondu à un certain nombre d'entre elles lors du CHSCT du 10 avril, d'autres sont restées sans réelles réponses.

1) Concernant les activités et les applicatifs retenues pour le télétravail

Lors du CHSCT, vous nous avez indiqué qu'aucune et qu'aucun agent ne serait exclu du télétravail quelle que soit son activité. Nous aimerions que cette précision importante soit écrite dans la note locale sur le télétravail.

Concernant les applicatifs, vous nous avez informé qu'à cette étape, seul l'applicatif Medoc est exclu du télétravail. Ce qui concrètement concerne la majorité des agentes et des agents des SIE. Donc comment allez-vous ne pas exclure du télétravail les agentes et agents concernés ?

2) Concernant le "genre" des télétravailleurs :

Nous avons lu attentivement le bilan de l'expérimentation et nous constatons que 71 % de télétravailleurs sont des télétravailleuses. En effet, si l'on considère que l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle, il n'est pas étonnant de constater qu'alors que les femmes consacrent en moyenne 3h30 par jour aux tâches domestiques contre 2h pour les hommes, ce sont elles qui se retrouvent massivement parmi les télétravailleurs. Cette répartition inégale des tâches domestiques a pour conséquence entre autre d'augmenter les temps partiels et de freiner les carrières professionnelles des femmes, mais aussi de favoriser l'apparition de certaines tensions comme la charge mentale. Dès lors, il convient de pointer les nombreux risques du télétravail à domicile qui se voient ici renforcés dans le cadre du travail des femmes. Parmi les dangers, on retrouve la tendance à induire une intensification et une durée plus longue du travail (en ne respectant pas les horaires, en écourtant la pause

déjeuner) ; le chevauchement entre le travail et la vie privée (avec la possibilité de réaliser des tâches ménagères, de s'occuper des enfants et de reporter son travail en fin de soirée ou plus tard) ; mais aussi la perte de contact avec les collègues. Ces risques ont par ailleurs été dénoncés dans le rapport de l'ONU de février 2017 fondé sur une enquête de l'OIT. Alors que de tous temps, de nombreuses mesures ont ralenti l'insertion des femmes dans les collectifs de travail, soit en favorisant leur retour au foyer, soit en les incitant à articuler leur carrière avec leur vie de mères et/ou d'épouses, il est nécessaire de rester vigilant-e-s afin que le télétravail à domicile ne soit pas à nouveau un moyen de désocialiser les femmes, d'induire de nouveaux risques psycho-sociaux en allongeant les journées et de renforcer ainsi les inégalités de genre. Quelles garanties pouvez-vous apporter pour que le télétravail ne soit pas un nouveau moyen de désocialiser les femmes ?

3) Concernant le recensement des candidatures ?

Votre calendrier est pour le moins très peu précis. Nous aimerions donc savoir la date précise du début et de la fin des recensements des candidatures et la date précise du début des signatures des conventions.

Lors du CHSCT, vous nous avez indiqué qu'il pourrait y avoir de la part du chef de service, des refus d'accorder le télétravail pour nécessité de service. Cela risque sur Paris, de concerner de nombreuses agentes et agents en particulier dans les services avec des objectifs importants (SDE, SPF ...).

Par ailleurs, combien d'agentes et d'agents d'un même service pourront prétendre au télé travail ?

Comment mesurez vous la « motivation » des agentes et agents intéressés ?

4) Lors du CHSCT, nous n'avons pas été convaincus par vos réponses concernant l'organisation du travail des télétravailleuses et télétravailleurs, nous réitérons donc nos questions :

Vous indiquez « qu'afin de respecter la vie privée de l'agent, les plages horaires auxquelles il peut être joignable seront fixées en concertation avec le chef de service, en fonction du module horaire de l'agent , avec une pause méridienne de 45 minutes ? » Cela veut-il dire que cela sera fait de façon individuelle et différenciée ? Les horaires de début et de fin de travail ne seront encadrées que dans la limite du module horaire de l'agente ou de l'agent et de la pause méridienne ?

L'agente ou l'agent devra-t-il donner a priori son organisation ?

Ses objectifs seront-ils particuliers aux journées télé travail et donc différents des journées travaillées au bureau ? Comment sera évaluée la charge de travail ?

5) Concernant le droit à la déconnexion:

Pour nous cette question est fondamentale et votre réponse concernant les envois de pop-up nous a fortement inquiétés. Si vous ne pouvez- pas techniquement faire quelque chose, comment, concrètement, comptez-vous protéger les agentes et agents sur le droit et le devoir à la déconnexion ?

6) Concernant l'accompagnement au télétravail (formation/ information)

Les agent.es pourront-ils bénéficier d'une formation « prise de poste télétravail » ou adaptation au poste de travail ? Ainsi que d'une formation ou sensibilisation informatique concernant les nouveaux matériels utilisés ? Lors du GT national du 6 septembre 2018, il a été accepté par la DG que soit prévue une journée d'information en présentiel pour toutes et tous les agents intéressés et "retenus" par le télé-travail, or rien n'est prévu dans vos documents. Nous aimerions connaître la raison de cet "oubli" et quand prévoyez-vous cette journée d'information. À notre sens, il est également important qu'il y ait une bonne information et formation entre le chef de service, le ou la intéressée et l'ensemble des collègues du service. En effet, cela permettra d'éviter toute stigmatisation de la télétravailleuse et du télétravailleur et donc de communiquer avec l'équipe sur la répartition des tâches, les charges de travail et de rendre visible le travail à domicile. Nous vous demandons donc que chaque chef de service ayant des télétravailleurs fassent des réunions avec l'ensemble des équipes.

7) Concernant l'organisation matérielle :

Au bureau, l'administration se doit de mettre à disposition des agentes et agents un environnement de travail, un poste informatique relié au réseau et tous les outils nécessaires à celui-ci. Au domicile, la télétravailleuse et le télétravailleur mettra à disposition de l'administration son accès internet, une pièce dédiée, un bureau, des surcoûts liés aux consommations électriques...Solidaires Finances Publiques est farouchement opposé au fait qu'une agente ou un agent, doive payer pour travailler ! Parce que nous refusons de payer pour travailler, nous revendiquons une indemnité forfaitaire pour compenser les coûts induits par le télétravail !

8) Concernant l'assistance, la sécurité des données et le matériel mis à disposition des télétravailleuses et télétravailleurs :

Quid d'une panne informatique pour le télétravailleur ? Vers qui doit-elle/ il se tourner ? Sur la sécurité des données, si l'ordinateur est piraté, quelle responsabilité de l'agente ou l'agent ?

La direction parisienne va-t-elle fournir des téléphones portables professionnels aux télétravailleuses et télétravailleurs ? En effet, pour Solidaires Finances Publiques il est inacceptable qu'une agente ou un agent doive donner son numéro personnel pour être joignable. En cas de perte, de casse du matériel que se passe-t-il pour l'agente ou l'agent ?

9) Concernant les instances représentatives du personnel :

Nous regrettons que sur le télétravail, nouvelle organisation du travail, le CHSCT n'ait seulement été informé et aucun avis n'ait été demandé à cette instance importante et essentielle pour les conditions de travail et la sécurité. Concernant les voies de recours en cas de refus : le décret est particulièrement flou. En effet ce n'est pas une mais trois voies qui s'offrent aux collègues : le recours hiérarchique, la CAP Locale et la saisine du TA. Ceci nous a été confirmé par les bureaux RH de la centrale.

Il faut donc s'attendre à un afflux de recours et vous devez déjà intégrer ceci dans le futur calendrier des CAPL.

Vous indiquez que toute modification fera l'objet d'un avenant à la convention (et non au contrat comme il est écrit par 4 fois dans vos documents... nous ne sommes pas encore dans le privé, M. le président !) et que si l'agente et l'agent veut mettre fin au télétravail, il y aura un délai de prévenance de 2 mois . Vous précisez que si la décision incombe à l'administration ce délai peut être réduit . Vous pouvez être plus précis ?

Vous indiquez que la convention (et non le contrat) est réexaminé chaque année car l'agente ou l'agent n'a pas un droit au renouvellement automatique de sa convention (et non contrat)

Pour tous ces cas, l'agente et l'agent devra pouvoir faire appel à la CAP locale ! Vous indiquez également le calendrier pour la campagne de recensement 2020 qui commencera en octobre 2019. Avant de lancer cette nouvelle campagne, nous aimerions qu'il y ait un premier bilan du télétravail à Paris à la fois au CHSCT et en CTL.

Vous aurez donc compris, M.le président, que le télétravail intéresse au plus

haut point Solidaires Finances Publiques et dans ce sens nous souhaitons que vous mettiez en place un comité de suivi spécifique de mise en œuvre du télétravail avec des représentantes·es des CT, CHSCT et CAPL.

Sur la suppression de la vente des timbres fiscaux papiers :

Nous rappelons tout d'abord que les missions de notre service public ne sont pas des charges, comme indiqué dans le document de travail, que ce soit la vente des timbres fiscaux papiers ou les encaissements en numéraires. Solidaires Finances Publiques s'oppose à la destruction des missions des agents, et ceci en et un parfait exemple. Les caissiers voient, mois après mois, leurs tâches fondre comme neige au soleil. Vous présentez ce dispositif comme une réponse à la réduction progressive du volume de ventes de timbres fiscaux papier au guichet et surtout à la décision de la disparition totale du timbre fiscal papier prise par la Direction Générale. Grâce à cette mesure, le flux d'accueil sera allégé, selon vous. **Solidaires Finances Publiques** déplore que la DGFIP ait décidé de réduire les missions d'accueil des Centre des Finances Publiques, afin de les faire disparaître à moyen terme. De plus, la numérisation ne doit pas servir d'arme d'accompagnement pour réduire les effectifs, les missions et les structures. C'est pourtant clairement le chemin qui est pris, alors que l'outil numérique doit servir d'aide à l'accomplissement des missions.

Sur le renouvellement de la convention du CSP à distance avec le Loir Et Cher

Ce renouvellement de cette convention prouve que désormais avec les nombreuses suppressions d'emplois le tissu fiscal parisien n'est pas assez couvert. Par ailleurs il est indiqué dans les documents que les 200 DFE concernés comprendront l'ISF et l'IFI ce qui est une grande première. Et une question se pose à nous : quid du contrôle des valeurs ?