

le 1er juillet 2021

COMPTE-RENDU DU CTL DU 28 JUIN 2021

Les Organisations syndicales ont été conviées ce lundi 28 juin à un CTL portant sur de nombreux points à l'ordre du jour.

Après avoir lu une déclaration liminaire (jointe), et approuvé les procès-verbaux des CTL du mois de janvier et d'avril 2021, les représentants de Solidaires sont intervenus sur tous les points à l'ordre du jour.

1. Dénomination des CSG et création des CDL

Suite à notre interrogation, la direction nous précise que les trésoreries de CAP NORD et de CAESM sont transformées en SGC. Le comptable du SGC a été nommé ainsi que le conseiller aux décideurs locaux de la CAESM.

Vote des organisations syndicales = ABSTENTION

2. Fusion des secteurs du SIP Fort-de-France

Depuis le 01/09/2020, Le chef de service du SIP de FDF a mis en place un secteur d'assiette unique avec une répartition des dossiers par ordre alphabétique au lieu de la répartition topographique.

A la question de Solidaires sur ce vote en CTL, la direction précise qu'il s'agit d'une réorganisation de service et qu'à ce titre, elle doit être soumise à avis des représentants du personnel d'autant qu'il conviendra de supprimer les différents secteurs dans TOPAD à compter du 01/01/2022.

Vote des organisations syndicales = ABSTENTION

3. Rapport d'activité

Solidaires met en parallèle les nombreux indicateurs largement supérieur à la cible en dépit de la situation sanitaire et les très nombreuses remarques des agents de différentes structures concernant la pression des indicateurs et les exigences de travail.

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. Aussi, nous avons demandé si les agents avaient été encouragés, remerciés félicités pour leur investissement qui a contribué aux résultats obtenus.

Le directeur répond que dans le cadre du dialogue de gestion avec les chefs de service, il a félicité pour les résultats obtenus et qu'il ne doute pas que ces derniers ont relayé son message auprès des agents.

Solidaires n'a pas manqué d'émettre des doutes.

D'autres éléments ont interpellés les représentants de Solidaires :

— certains services ont eu très souvent recours aux EDR, pour Solidaires cela dénote un manque d'effectif et encore une fois nous avons fait savoir qu'il est temps d'évaluer réellement les charges de travail pour déterminer l'effectif nécessaire. Il est grand temps de revoir le TAGERFIP et de cesser les suppressions d'emplois.

La direction répond que la direction générale fixe les effectifs en fonction des missions généralement dévolues à tel ou tel service.

Que fait-on donc des contraintes départementales ? pourquoi doit-on rentrer forcément dans un cadre figé ?

— Solidaires demande à ce que les indicateurs complémentaires soient rajoutés dans le paragraphe tableau de bord de veille sociale. La direction indique qu'elle fera le nécessaire.

— La direction relève que les SIE ont réalisé de bons résultats concernant les traitements de remboursement de crédit de TVA et autres crédits d'impôts en passant totalement sous silence les autres services qui œuvrent dans le traitement de ses demandes.

La direction reconnaît son manquement et assure procéder au complément.

Vote des organisations syndicales = ABSTENTION

4. DUERP-PAP

Dans la mesure où le DUERP n'a pas encore été présenté au CHSCT les organisations syndicales ont demandé le report de ce point de l'ordre du jour.

Cependant Solidaires fait remarquer à la direction que dans ce document beaucoup trop d'agents évoquent des situations de stress, de malaise, de pression, du caractère urgent des tâches. Pourtant la réponse que semble apporter la direction est la formation gestion du stress ou du travail.

Pour Solidaires, si ces formations peuvent être bénéfiques, elles ne doivent pas constituer la seule réponse. En effet, il convient avant tout de revoir le système de répartition des tâches, les missions demandées n'étant pas toujours adaptées aux moyens.

En apportant cette réponse comme solution au mal-être des agents, la direction semble considérer que dès lors qu'un agent a effectué la formation, le problème disparaît. Pour Solidaires c'est une erreur de le croire.

En outre, Solidaires Finances Publiques a, une fois de plus, fustigé l'attitude de la Direction concernant la légèreté du rapport du DUERP, l'impression d'un copier-coller des DUERP précédents, l'absence de consultation des agents.

5. Protocole Télétravail

Le point d'orgue de ce nouveau protocole est plus de souplesse !

La Direction nous a présenté le nouveau protocole de télétravail applicable à la DGFIP depuis le 15 juin :

— C'est le chef de service, et non plus la Direction, qui est chargé d'instruire la demande de télétravail. Un entretien informel est créé entre l'agent et le CDS, avant la prise de décision.

— Il n'y a plus de campagne annuelle. Désormais l'agent pourra demander à télétravailler ou à modifier son télétravail à n'importe quel moment de l'année.

— L'accord est donné pour une durée indéterminée. (Il n'y a donc plus besoin de renouveler tous les ans sa demande. On peut aussi le modifier à n'importe quel moment).

- Une "attention particulière" (priorité) sera apportée aux situations « médicales » (état de santé, handicap ou grossesse) ou sociales difficiles.
- Les demandes seront désormais dématérialisées dans SIRHIUS
- Sous réserve de l'accord du Chef De Service (CDS), au regard de la nécessité ou non de pouvoir rejoindre rapidement le service si besoin, le télétravail **pourra être autorisé** dans une résidence secondaire, un domicile éloigné (célibataires géographiques), le domicile d'un proche aidé ou aidant, etc. Ce lieu doit être communiqué à l'employeur
- Il peut être mis fin à la période de télétravail, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, en respectant un délai de prévenance de 2 mois.
- En cas de refus de sa demande de télé-travail, l'agent peut saisir la CAP Locale compétente.
- les nouvelles formules proposées :

* **jour fixe** (comme avant, dit télétravail « régulier ») : le télétravail peut être accordé par journée ou par demie-journée, jusqu'à 3 jours par semaine. Le report de jours fixes en télétravail non pris pourra être autorisé à titre exceptionnel,

* « **jours flottants** » : On obtient alors un certain nombre de jours (minimum 12 jours par an) de télétravail sur une année. (Attention, ces jours ne pourront pas être reportés sur l'année suivante).

En plus du volume ainsi accordé, un volume de « jours flottants » peut aussi être accordé à l'agent, dans la limite du respect des 2 jours de présence par semaine. Cette forme de télétravail peut venir compléter le télétravail régulier.

* « **exceptionnel** » (pandémie, problèmes climatiques, grèves des transports...). En effet, vous garderez votre ordinateur portable même si vous ne souhaitez plus télétravailler. Il pourra ainsi vous servir en cas d'urgence.

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.

Ces dispositions ont appelé nos remarques suivantes :

- Si le protocole présenté comporte des garanties importantes pour les agents qui souhaitent télé-travailler, et enclenche une réelle clarification, mais il y manque encore un certain nombre de points fondamentaux :
 - 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. Aucune approche collective du télé-travail n'est évoquée, alors que la montée en puissance du télé-travail à la DGFIP a des incidences très importantes sur l'organisation des services, pour ceux qui télé-travaillent comme pour ceux qui restent en présentiel.

Les volets accompagnement et financier ne sont pas à la hauteur !

- La réponse du Chef de service, ainsi que la saisine de la CAPL (Commission Administratif Paritaire Locale) en cas de refus de télétravail, doivent se faire dans un « délai raisonnable ». cependant la direction précise qu'elle fera tout pour trouver une solution dès le recours hiérarchique pour éviter les saisines de CAPL
- Le protocole ne doit pas obligatoirement être soumis au CHSCT
- Les agents qui ne souhaitent pas télétravailler conservent leur ordinateur portable ; mais se verront retirer le fixe. La direction précise qu'il est prévu de doter 80 % d'agents en ordinateurs portables ; les nouveaux arrivants auront un portable.

- le fait d'avoir un portable n'oblige pas au télétravail. Cette méthode de travail doit être un choix de l'agent.
- concernant les jours flottants, le chef de service 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.

Pour SolidairesFiP, si le télétravail peut parfois présenter certains intérêts sur le plan personnel et sanitaire, il ne faut pas nier qu'il a des effets sur les collectifs et les organisations du travail. Des tensions montent dans les services entre agents en présentiel et agents en distanciel. Comme nous l'avons précédemment dénoncé en CHSCT, les personnels en présentiel ont le sentiment d'assumer le travail ingrat qui ne peut être télétravaillé (téléphone, accueil, courriers...).

Vote des organisations syndicales = ABSTENTION

Solidaires n'a pas manqué de dénoncer le non-sens de ce vote dans la mesure où le protocole a déjà été publié sur ULYSSE le 11 juin 2021 et qu'il n'y a aucune marge locale de discussion et de décision sur le protocole. Encore un simulacre de dialogue social.

6. Tableau de bord de veille sociale (TBVS) 2019-2020

Tous les participants au CTL ont convenu que l'année 2020 a été si particulière, en raison de la crise sanitaire qu'elle a connue, que les résultats chiffrés du TBVS 2020 doivent être regardés avec prudence et qu'il est difficile de comparer aux autres années.

Il n'en demeure pas moins que la quasi-totalité des indicateurs du TBVS confirment la dégradation régulière des conditions de travail des agents au fil des années, dégradation accentuée en cette année 2020 par la crise sanitaire.

— Le « taux de couverture des effectifs » est en baisse. La circonstance Covid en 2020 semble satisfaire la Direction pour expliquer la faiblesse évidente de ce taux de couverture, qui est pourtant une des causes principales de la dégradation des conditions de travail des agents...

— le nombre d'écroulements des horaires variables est toujours beaucoup trop élevés. Il résulte d'une charge de travail conséquente mais surtout d'un manque de personnel évident !

— Il en est de même quant au nombre de jours placés sur le CET. Cette tendance reflète une évolution inquiétante de la charge de travail qui pèse sur les agents.

La direction constate enfin, que la situation des SIP nécessite une attention particulière et qu'un groupe de travail sera mis en place avec les représentants du personnel. Solidaires ne peut que faire remarquer que cela fait plusieurs années que nous tirons la sonnette d'alarme et qu'il était temps qu'elle réagisse, qu'on espère que les agents seront consultés en priorité.

En conclusion, si le TBVS a le mérite de mettre en évidence des situations à risque pour les agents, il souligne surtout l'impuissance des directions locales à agir en conséquence pour remédier à ces situations, ces directions locales s'interdisant de demander des moyens supplémentaires à la DG.

7. Bilan de la formation professionnelle

La direction a décliné son bilan et évoqué le plan de formation pour 2021.

En raison de la crise sanitaire, très peu de formation se sont tenues. De nombreuses e-formation ont été mises en place. Une fois de plus, la direction déplore un fort absentéisme à ces e-formations.

Solidaires a dénoncé le fait que les formations en distanciel aient lieu sans tenir compte du décalage horaire, obligeant les agents à se réveiller en pleine nuit. La direction nous a affirmé le rappeler systématiquement à l'ENFIP. On le voit bien... elle n'est pas entendue et donc les agents de la DRFIP MARTINIQUE ne sont pas pris en considération.

La direction s'est engagée à privilégier les formations en présentiel.

La direction a déploré la baisse constante du nombre de candidats (Externes) aux concours de la DRFiP 972 depuis plusieurs années, et qu'une réflexion devra être mise en place afin de renverser la tendance.

Solidaires Finances Publiques a rétorqué que ce désintérêt du métier est sans aucun doute lié aux conditions de travail qui se détériorent au fil des ans.

8. Questions diverses

— Les agents de la TPCHUM avait interpellé, par mail, le directeur sur leur situation en termes d'effectifs et de charges de travail. Après une rencontre avec le personnel de la trésorerie, la direction annonce avoir affecté des EDR pour renforcer l'effectif, combler les postes vacants avec le dernier mouvement de mutation, demander à l'hôpital de revoir ses ordres de priorités.

— Les discussions concernant la réécriture du règlement intérieur pour la mise en place de SIRHIUS pointage reprendront en septembre.

— Qu'en est-il du déploiement de l'application « gérer mes biens immobiliers » à compter du 02/08/2021 : les contribuables pourront via e-contact, déposer une demande de renseignement sur les informations présentées dans l'application.

Les agents ont-ils été informés ? Une e-formation doit être déclinée ce mois-ci.

- Les agents EDR demandent que leur planning d'affectation leur soit communiqué au plus tard une semaine avant la prise de poste