

Deux Comités Techniques Locaux (CTL) successifs étaient convoqués à la DGE ce 9 juin, le premier entièrement consacré au sujet du télétravail, le second portant sur de (nombreux) autres points. Vos représentants du personnel élus pour Solidaires Finances Publiques (*pour rappel, nous sommes la première organisation syndicale à la DGE, avec 4 sièges sur 6*) ont participé à ces deux comités.

Comme à notre habitude, nous avons débuté par la **lecture d'une déclaration liminaire**, que vous trouverez en pages 5 et 6. Nous y avons notamment repris de façon exhaustive toutes nos réserves sur le sujet télétravail, non pas sur son principe même, mais plutôt sur la manière dont il est décliné à la DGFIP...

I. CTL télétravail

Il s'est fait en deux parties :

- **un bilan du télétravail « exceptionnel » depuis le début de l'année 2020 jusqu'à la période actuelle** : il fait apparaître un vrai satisfecit (*est-ce surprenant ?*) de la part de la Direction, qui sans nier l'existence des problèmes que nous avons pu relever depuis le début de la période (risque d'isolement des agents, mauvaise installation et manque d'équipement du poste de travail à domicile, pour ne citer que cela...), a bien sûr tendance à les minimiser, en mettant par exemple en avant le « suivi régulier » par les chefs de service, le service des RH et le médecin de prévention... Pour notre part, nous avons souligné que ce suivi semble très disparate d'un agent à l'autre et ne permet pas de complètement écarter le risque d'isolement, par exemple. Nous reconnaissons néanmoins l'investissement des différentes parties prenantes, qui a permis de passer à la DGE de 42 agents en télétravail le 16 mars 2020 à 242 le 7 mai dernier, soit 81 % de l'effectif total. D'autre part, 31 agents ont été placés en télétravail pour raison médicale sur préconisation du médecin de travail : si tous ne l'ont pas été dès le début de la crise sanitaire, il semblerait que beaucoup le soient encore aujourd'hui.
- **l'évocation du nouveau protocole télétravail à la DGFIP, qui est pour nous notoirement insuffisant** : voir notre déclaration liminaire. Pour la Direction, il a néanmoins « le mérite d'exister... », quand bien même nous avons souligné qu'il n'existe pas de pendant au niveau de la Fonction Publique d'État (FPE), ce qui pourrait être pour le moins embêtant si le protocole FPE diffère du protocole DGFIP... Dès lors, nous posons la question : pourquoi cette précipitation à sortir un tel protocole ???

Nous n'allons pas reprendre dans le détail ce protocole, il doit vous être présenté très rapidement dans le cadre d'une réunion au niveau de chaque service (réunion que vous aurez peut-être déjà eue lorsque vous lirez ces lignes). **A noter simplement la mesquinerie de la réponse cette semaine de l'Administration (Fonction Publique) à notre demande d'indemnisation des frais générés par le travail à domicile : une proposition d'une indemnité télétravail de 10 euros par mois (vous avez bien lu...), et encore sous réserve d'avoir effectué au moins 35 jours de télétravail au titre de l'année concernée... Que dire d'autre qu'il s'agit de miettes, tout au plus d'un pourboire, et donc d'une provocation voire d'une insulte ???**

Pour clôturer ce comité, un vote a été organisé : si les représentants du personnel pour la CGT n'ont pas pris part à cette consultation, **vos quatre représentants élus pour Solidaires Finances Publiques ont voté CONTRE ce protocole**, pour toutes les raisons évoquées par ailleurs.

II. CTL convoqué sur d'autres points

L'ordre du jour du second CTL était (une fois de plus...) particulièrement fourni avec pas moins de **11 points différents**, notre « journée CTL » débutée à 9 heures 30 s'étant de fait achevée vers 16 heures 15. Voici donc un **compte-rendu** de ce comité ; **tous les points examinés ne sont pas abordés ici, mais si vous souhaitez avoir plus d'informations sur tel ou tel point, n'hésitez pas à nous solliciter !**

- **Ordre du jour exhaustif** : approbation de procès-verbal de CTL précédent / rapport d'activité 2020 de la DGE / bilan de la formation professionnelle / périmètre de la DGE et charge / cellule fonds de solidarité / résultats de l'observatoire interne pour la DGE / campagne DUERP-PAP / tableau de bord de veille sociale / campagne d'entretien d'évaluation professionnelle / mouvements de mutation et affectation locale / questions diverses.

- Rapport d'activité de la DGE

Retenons deux points plus particulièrement.

L'effectif de la DGE au 31 décembre 2020 est de 302 agents (effectif théorique au TAGERFiP ou tableau des emplois de la DGFIP) : 205 A (dont 38 A+) / 52 B / 45 C. Sur cet effectif théorique de 302 agents, l'effectif disponible n'a été toutefois que de 262,79 agents pour l'année 2020 ! Cet écart significatif s'explique en grande partie cette année par le poste « congés divers » (20,01 agents) dans lequel l'administration a rangé notamment les... ASA « Covid », qui comme vous le savez, ont été un vrai sujet tout au long de l'année 2020, et pour beaucoup nous ont valu le retrait (que nous n'avons pas oublié !) de jours de congé et RTT...

D'autre part, le paysage actuel de la DGFIP est marqué par le transfert progressif de taxes douanières (contribution sur les boissons non alcooliques, taxe générale sur les activités polluantes), qui concerne bien évidemment notre direction. Il est prévu que la DGDDI (Douanes) transfère 700 emplois à la DGFIP sur trois ans, de 2022 à 2024 ; qu'en sera-t-il exactement ? Aurons-nous pour cela quelques postes en plus à la DGE ? *La Direction a quand même reconnu que la gestion et le recouvrement de ces taxes allaient générer une charge de travail supplémentaire pour les services ; faut-il y voir un lien, par exemple, avec l'arrivée cette année à la DGE d'inspecteurs en surnombre (voir plus loin) ??? L'avenir nous le dira.*

- Périmètre et charges de la DGE

Le périmètre définitif de la DGE pour l'année 2021 s'élève à **48 883 dossiers d'entreprises gérées**, soit 2 301 et 4,9 % entreprises en plus par rapport à l'année 2020 ! Tendence qui se confirme d'année en année, et que nous n'avons de cesse de dénoncer puisqu'elle ne s'accompagne pas d'une hausse équivalente des moyens humains...

Concernant les charges, à partir de cette année la macro qui permet d'établir le « tunnel des charges » par service va commencer à prendre en compte les conclusions du groupe de travail mené l'année dernière, avec quelques nouvelles missions (restitution de RCM) et de nouveaux coefficients de pondération pour certaines.

Si certaines choses vont quand même dans le bon sens (par exemple, une prise en compte plus fine de l'effectif réel disponible par service), cela risque de prendre des années avant d'avoir une prise en compte optimale et au plus juste de la charge de travail de chaque service...

- Cellule fonds de solidarité (FDS) de la DGE

Elle est composée de 5 cadres supérieurs de la DGE et de 53 agents, dont 12 dédiés exclusivement à l'examen des demandes d'aides calculées à partir des « coûts fixes. » A noter que sur ces 53 agents, 6 ont été recrutés sous forme contractuelle, 4 au mois de mars et 2 tout récemment.

Les 16 collègues de la DGE qui avaient rejoint cette cellule au mois de janvier ont désormais tous rejoint leur service « habituel ». Dans l'autre sens, la cellule s'est vue renforcer par l'arrivée de 2 contrôleuses d'abord, puis de 28 inspecteurs, dans le cadre de leur stage probatoire après leur formation initiale à l'ENFiP. On nous a garanti qu'au mois de septembre au plus tard, ces collègues seraient bien dans leur service d'affectation, mais alors : qui pour les remplacer, jusqu'à la « fin » de la cellule FDS ? La Direction ne sait pas précisément, n'exclut pas un nouvel appel à candidatures en septembre auprès de services du contrôle fiscal, étant entendu qu'il restera encore du travail sur le FDS pendant plusieurs mois, « au moins jusqu'en septembre – octobre... »

- Résultats de l'observatoire interne de la DGE pour l'année 2020

Comme c'est le cas depuis plusieurs années, ces résultats n'ont pas été mis à disposition des représentants du personnel avant le comité, ils nous ont donc été présentés (oralement) lors de l'instance : **nous regrettons ce manque de transparence...**

Plutôt que de reprendre exhaustivement cette litanie de pourcentages et cotations, quelques tendances qui ont attiré notre attention :

. cette année, 45 % des agents de la DGE ont répondu à cette enquête, contre 51 % en 2019, soit une baisse tout de même significative ;

. point qui nous intéresse tout particulièrement : si le taux de satisfaction quant aux conditions de travail demeure élevé, on note tout de même que le sentiment de stress lié au travail, mesuré à 6 / 10, demeure à un niveau élevé : c'est bien là une de nos préoccupations majeures, que nous soulignons régulièrement, tant le stress en général peut mettre des collègues en difficulté, et tout particulièrement dans le contexte anxigène lié à la crise sanitaire depuis plus d'un an...

- DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) et PAP (Plan Annuel de Prévention) de la DGE

Il serait fastidieux de reprendre dans le détail chaque ligne de ces deux documents (87 pour le DUERP, 14 pour le PAP !), ils devraient être publiés prochainement sur le site Ulysse DGE, étant donné que le DUERP a été présenté et le PAP adopté en séance plénière du CHSCT 93 (Comité départemental d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) le 3 juin.

Leur contenu avait été discuté lors d'un groupe de travail DGE auquel nous avons participé ; **le maintien de bonnes conditions de travail, sur tous les plans, pour tous les services et tous les agents, fait bien évidemment partie de nos préoccupations essentielles, ainsi que la prise en compte fondamentale des risques psycho-sociaux, dont liés au télétravail, mais pas que !**

- Tableau de bord de veille sociale (TBVS) de la DGE

Même remarque que précédemment, le retracer dans son intégralité serait bien trop long...

Parmi nos multiples points d'intérêt, **nous demeurons toujours attentifs au volume des horaires écartés à la DGE** : en augmentation en 2018 et 2019, ce volume a diminué en 2020, baisse pour nous non significative tant l'année a été particulière (périodes de confinement, d'ASA...). La réponse de la Direction, elle, ne varie pas, d'une année sur l'autre : cela reste concentré sur un « petit nombre d'agents, bien identifiés », auxquels apparemment il est rappelé régulièrement que faire à répétition de trop longues journées de travail n'est pas une situation normale...

- Campagne 2020 d'évaluation professionnelle

C'est un sujet que nous abordons longuement lors de nos HMI (heures mensuelles d'informations), enfin lorsque le protocole sanitaire le permet... **la suppression de l'attribution**

de réductions d'ancienneté ne doit pas conduire à se désintéresser de l'entretien professionnel annuel et des différents rubriques de son compte-rendu !

En 2020, suite aux entretiens professionnels, 1 recours hiérarchique a été introduit (en catégorie A), et comme il n'a pas abouti, il y aura 1 recours devant la CAP locale compétente (CAPL n° 1, qui sera convoquée à la fin du mois de juin).

- Mouvements de mutation et affectation locale

Si le service des Ressources Humaines est en mesure de le faire, les tableaux d'affectation locale à la DGE au 1^{er} septembre 2021 seront publiés vendredi prochain 18 juin.

Quelques indications par ailleurs, parmi celles qui nous ont été données :

. Catégorie A + : 1 départ d'AFiPA (déjà intervenu) / 1 arrivée (au Poste Comptable, a priori à compter du 21 juin) /// demandes de mutation déposées par 3 IDiv (mouvement national non sorti) ;

. Catégorie A : 14 départs (tous mtifs confondus) / la grosse surprise de cette année : 39 arrivées : 11 dans le mouvement général + 28 premières affectations !!! Soit un surplus de 17 postes par rapport au TAGERFiP !

. Catégorie B : 3 départs / 5 arrivées / équilibre au TAGERFiP.

. Catégorie C : 11 départs / 9 arrivées / déficit pouvant être comblé à tout moment en catégorie C par des appels sur les listes complémentaires des concours.

. Informations données par la Direction suite à nos interrogations :

Ce renfort dans la catégorie A (collègues que nous sommes bien sûr ravis d'accueillir !), ne cache rien d'inquiétant pour l'avenir de la DGE : pas de modification des seuils de compétence DGE, pas de nouvelles missions ou « task force »...

« Tout agent de la DGE, dont nouveau, aura son poste de travail, son bureau, son siège... au premier septembre ! »

Conséquence : pour « loger tout le monde », la solution visant à installer un troisième collègue dans des bureaux habituellement occupés par deux agents n'est pas du tout exclue !!! *(Et pour éviter des semaines entières à 3 dans le bureau ? Eh bien... une solution : le télétravail !!!)*

- Questions diverses

Une seule, en fait.. A la question de savoir si les moments de convivialité / pots de service étaient à nouveau autorisés, en respectant autant que possible distanciation et gestes barrières, la Direction a répondu que c'était encore « trop tôt » pour cela... Espérons que la Direction Générale va quelques peu assouplir tout cela, très bientôt...

**Liminaire Comité Technique Local
(CTL) de la D.G.E. du 9 juin 2021**

Pantin, le 9 juin 2021

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,

Nous sommes réunis aujourd'hui à l'occasion de deux comités techniques successifs, dont le premier porte exclusivement sur le sujet du télétravail.

Voilà maintenant plus d'un an que nous sommes plongés dans une situation exceptionnelle qui nous oblige, dans notre quotidien personnel et professionnel, à des mesures contraignantes pour faire face à la propagation d'un virus mortel. Sortant à peine d'un troisième confinement, le gouvernement tente de sauver, coûte que coûte, l'économie, quitte, trop souvent, à sacrifier la santé des travailleuses et travailleurs. Voilà maintenant plus d'un an que la situation est préoccupante sur le plan de la gestion sanitaire : il est patent qu'aucun enseignement n'a été tiré des choix politiques qui nous amènent à la situation actuelle. Notre système hospitalier ne tient que grâce au dévouement des professionnels de la santé, qui font vivre ces structures et assurent au quotidien la prise en charge des patients. Et la continuité des services publics en général est maintenue par le sens du service et le professionnalisme des agentes et des agents qui les assurent.

Voilà maintenant plus d'un an que nous aurions pu espérer que le monde d'après serait un monde meilleur, mais il n'est que la continuité du monde d'avant. La même logique est appliquée, avec les mêmes finalités. Pour absorber les dettes générées par les plans de soutien à la vie économique, des politiques drastiques d'austérité seront très certainement déployées. Nous ne pouvons pas blâmer notre administration de choix qui ne sont pas les siens, même si elle les accompagne régulièrement avec un certain volontarisme, ni d'une situation qui ne demeure pas de son fait quant aux grandes orientations budgétaires. Nous savons l'ensemble des agents impliqués à assurer les missions de nos directions, nous savons les services RH et BIL, notamment, mobilisés à tous les niveaux. Nous savons le commandement engagé à la gouvernance de cette crise. Mais en tant qu'employeur public, l'ensemble des directions de la DGFIP se doit d'assurer la sécurité et la protection des agents dont elles ont la responsabilité.

Au lieu de cela, à la DGFIP la politique de diminution des effectifs qui dure depuis près de 30 ans a atteint ses limites depuis bien longtemps. Les agents souffrent de conditions de travail extrêmement dégradées du fait qu'on leur demande d'en faire toujours plus avec toujours moins de moyens. Cette politique délétère n'est accompagnée d'aucune réflexion en profondeur sur l'organisation du travail, ni d'analyse des tâches des agents au sein de processus de travail de plus en plus mouvants. L'amoncellement de réformes qui se suivent en cascade ne fait plus sens. Les agents, bien que souvent très attachés à leurs missions de service public, arrivent parfois à en perdre l'intérêt et le sens de leur travail, le plus souvent leur moral est même touché.

Dans le contexte de crise sanitaire que nous connaissons depuis plus d'un an, le télétravail s'est imposé comme la mesure phare du gouvernement, pour protéger la santé des agents et pour limiter la propagation de la Covid-19. Si un engouement pour ce dispositif s'est clairement fait sentir au début de la crise sanitaire, le bilan est aujourd'hui à nuancer, et surtout il pointe du doigt un certain nombre d'attentes et de besoins pour les agents. Si le télétravail présente certains intérêts sur les plans personnel et sanitaire, il ne faut pas nier qu'il a des effets néfastes sur les collectifs de travail et les organisations du travail.

En effet, des tensions sont apparues et persistent dans les services, entre les agents en présentiel d'un côté et ceux en distanciel de l'autre. Les personnels en présentiel peuvent ainsi avoir le sentiment d'assumer le

travail « ingrat » qui ne peut être télétravaillé (téléphone, accueil, courriers...). On parle de taux d'équipement et de taux de télétravailleurs, mais où sont les politiques directionnelles de mise en œuvre d'un télétravail adapté aux collectifs de travail ? Comment répartir le travail entre agents et agentes en présentiel et en distanciel ? Comment assurer la dynamique collective de travail ?

Par ailleurs, l'équipement distribué aux télétravailleurs s'avère minimaliste, il se résume bien souvent à la mise à disposition d'un ordinateur portable, parfois d'un écran plus grand et/ou de quelque autre équipement accessoire... **Solidaires Finances Publiques demande, à nouveau, la mise à disposition d'un poste de travail complet (ordinateur portable, souris, clavier, écran, téléphone portable, fauteuil, etc...) pour l'ensemble des télétravailleurs.**

Sur le long terme, il est probable que l'on assiste à une augmentation des pathologies liées à la surcharge de travail et à l'isolement (troubles musculo-squelettiques, insomnies, dépression, burn-out...). **Solidaires Finances Publiques demande donc la mise en place d'un suivi médical spécifique des télétravailleurs, permettant de mesurer les effets sur la santé de cette modalité de travail.**

Autre point et non des moindres, **il est indispensable que le ministère travaille à une indemnisation des frais générés par le travail à domicile.** Le travail à domicile pénalise financièrement l'ensemble des personnels, et particulièrement ceux aux revenus les plus modestes.

Nous vous rappelons également que **l'administration se doit de mettre en œuvre les outils nécessaires permettant de sacraliser le droit à la déconnexion des agents.** L'administration ne saurait se contenter de déléguer à chaque agent le soin de s'assurer que sa durée de travail et sa charge de travail restent raisonnables.

En conclusion, Solidaires Finances Publiques ne peut qu'exprimer de fortes réserves quant à ce protocole télétravail purement DGFIP, et s'interroge sur sa légitimité et sa pérennité alors même qu'il n'existe pour le moment rien de comparable sur le sujet au niveau de la Fonction Publique d'État...

Sur les points à l'ordre du jour du second comité technique de la journée, nous livrerons nos remarques, commentaires et interrogations au moment de leur examen.

Toutefois, concernant le **point sur les mouvements de mutation et la campagne d'affectation locale**, et dans un souci de totale transparence sur le sujet, nous souhaitons que soit communiquées aux représentants du personnel dans les trois CAP locales une copie des fiches de souhaits telles que déposées auprès du service RH et un tableau de classement de toutes les demandes de mutation interne ou de première affectation à la DGE, éléments qui nous étaient fournis auparavant. Notre demande est en soi légitime, même si l'expérience de l'année passée nous fait craindre de connaître votre réponse. Vous nous indiquerez certainement que cela n'est pas prévu, qu'il s'agit de la conséquence de la suppression des CAP nationales et locales de mutation, issue de la loi de transformation de la Fonction Publique... Pour nous, c'est une forme de confiscation de démocratie sociale en privant les agents de leur représentation légitime par les élus du personnel. Les CAP représentaient pourtant le seul cadre de traitement égalitaire des demandes individuelles de mutation et garantissaient le respect des droits et garanties individuelles des agents dans un cadre collectif. Respect des droits et garanties qui se trouve désormais bafoué, ce que nous dénonçons, et dénoncerons encore...