



COMPTE RENDU CGT DU COMITE TECHNIQUE LOCAL (CTL) DU 25/05/2021

Déclarations liminaires des Organisations Syndicales (OS) : FO, CFDT et CGT (cette dernière est en pièce jointe).

Les points soulevés dans ces liminaires étaient principalement le télétravail mais aussi le refus du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) 67 et ses conséquences pour les agents, le classement des postes comptables... En réponse à ces liminaires, la présidente du CTL précise que le télétravail n'est pas imposé aux agents. C'est oublier ce qui s'est produit par endroits pendant la crise sanitaire Covid, les expérimentations de bureaux partagés et le fait que le protocole de télétravail à la DGFIP qui entrera en vigueur le 15 juin prévoit le télétravail forcé en cas de « circonstances exceptionnelles ».

En réponse aux propos de la CGT sur le non-remplacement du poste de gardien du 35 Vosges (cf notre liminaire), la directrice répond que le poste a été proposé au mouvement de mutation national mais qu'il n'y a pas eu de volontaire pour septembre 2021. Le recours à une société de gardiennage mis en place depuis le mois de mai ne serait que temporaire. Ce poste n'a donc pas été supprimé. La CGT demande donc si une procédure de recrutement de concierge sera engagée en local. Réponse : la direction générale pourra décider un recrutement (fonctionnaire par voie de PACTE ou contractuel) mais ce poste ne sera probablement pas pourvu avant septembre 2022.

1. Approbation des Procès Verbaux (PV) des CTL du 22/10/2020, 04/11/2020 (boycotté), 17/11/2020 et 07/12/2020 (pour avis)

CTL du 22/10/2020 et du 07/12/2020 : vote unanime Pour

CTL du 04/11/2020 : abstention unanime (suite à boycott de la réunion par l'ensemble des Organisations Syndicales - OS)

CTL du 17/11/2020 : Abstention de la CGT (boycott) et vote Pour des autres OS

2. Règlement intérieur du Centre de Contact (CDC) suite à consultation des agents (pour information)

Les agents du CDC ont été consultés par vote électronique le 3 et 4 mai 2021 sur les plages horaires à retenir (taux participation de 2/3). Le résultat détaillé de la consultation sera communiqué aux agents. En voilà un résumé :

Pour les agents travaillant selon les horaires variables classiques : l'option 1 a été retenue à 75 % (plage variable matinée = 7 h 15-9 h 30, plage fixe matinée = 9 h 30-11 h 30, plage variable méridienne = 11 h 30-14 h 00, plage fixe après-midi = 14 h 00-16 h 00, plage variable après-midi = 16 h 00-18 h 45)

Pour les agents travaillant en horaires décalés : l'option 1 a été retenue à 65 % (plage variable matinée = 8 h 30 à 14 h 00, plage fixe = 14 h 00 à 19 h 00, plage variable du soir = 19 h 00-19 h 30)

Pour les agents travaillant selon les périodes d'ouverture élargies : l'option 1 a été retenue 68 % (plage variable matinée = 11 h 30 à 15 h 00, plage fixe = 15 h 00 à 22 h 00, plage variable du soir = 22 h 00 à 22 h 15).

Une médiation avec les agents du CDC est encore cours et la direction n'est pas informée du contenu des rencontres individuelles et entretiens en visio, des réunions auront encore lieu en juin 2021.

Des casques audio pour les agents du CDC en télétravail pourront être pourvus pour ceux qui répondent au téléphone portable fourni par l'administration.

3. Bilan annuel du télétravail (pour information)

Environ 41,43 % des agents de la DRFiP67 sont en télétravail au 21 mars 2021 (dont 146 agents en situation de fragilité. 233 téléphones portables ont été distribués.

Selon la direction, les cas de refus de télétravail concernent des missions non éligibles. Mais il reste également une centaine de cas de télétravail en attente de matériel informatique en attente depuis près de 3 mois.

Les agents en ASA ou en télétravail à 100 % depuis plus de 6 mois ont été contactés en mars dernier par le service des Ressources Humaines.

22 cadres ont déjà participé à une formation sur le télétravail et une autre formation plus générale sur les nouveautés télétravail et le management sera proposé à tous les cadres.

4. Déclinaison du décret du 5 mai 2020 – Nouveau Protocole télétravail (pour avis)

Il s'agit du protocole national de la DGFIP applicable à partir du 15 juin. Il prévoit des jours flottants de télétravail, permet jusqu'à 3 jours de télétravail hebdomadaire, fixe un minimum de présence physique de deux jours par semaine et ne prévoit toujours pas d'indemnisation des agents pour les surcoûts dus au télétravail.

La direction rappelle que les chefs de service effectueront des « points d'étape » avec les agents en télétravail (un atelier *management* est prévu en local en juin 2021). Les formations télétravail seront obligatoires pour les agents et la formation *management* fortement recommandée pour les encadrants. La direction locale désire mettre en place un entretien préalable entre l'agent demandant le télétravail et son chef. Les organisations syndicales ont unanimement alerté que cet entretien peut aboutir à une pression sur l'agent pour ne pas déposer sa demande dans Sirhius. La CGT, ainsi que deux autres organisations syndicales, a demandé que l'entretien soit postérieur au dépôt de la demande dans Sirhius. La direction n'a pas satisfait cette demande, estimant pourvoir faire confiance à ses chefs d'unité dans la majorité des cas.

Les agents en télétravail dans le cadre du dispositif exceptionnel de crise sanitaire n'ont pas à faire de demande complémentaire de télétravail sur Sirhius. Une période transitoire vers un retour au télétravail « classique » est possible durant l'été 2021.

Remarques de la CGT sur le protocole télétravail à la DGFIP :

1) Les cas des agents en temps partiel ou des semaines comptant moins de 5 jours ouvrés ne soit pas spécifiquement prévu dans la règle de présence minimale de l'agent sur site de 2 jours par semaine (article 2 du protocole – activités et périodicité du télétravail). La direction précise qu'il faudra attendre les règles et les aménagements à venir sur ce point. Reste que le protocole prévoit noir sur blanc cette présence minimale assortie d'une possibilité

2) La confusion entre les termes « télétravail » et « travail à distance » (dans l'article 3 – lieu du télétravail). La direction répond qu'on ne distingue plus le télétravail et le travail distant (travail effectué dans un service de la DGFIP autre que celui de son affectation).

Information complémentaire pour les agents frontaliers : après la « période Covid », le télétravail à la DGFIP ne serait plus possible à l'étranger « pour des raisons techniques », alors que ce type de travail est actuellement possible (?).

3) Selon l'article 5, seul le Médecin de Prévention peut préconiser un équipement complémentaire. Ce qui est en retour en arrière puisque la DRFiP67 permettait déjà la fourniture de matériel complémentaire tel qu'un second écran pour les métiers spécifiques (par exemple, agents du SPL travaillant sur hélios ou agents du cadastre). La DRFiP67 répond que cela n'empêchera pas de fournir du matériel spécifique tel qu'écran supplémentaire.

4) Les frais supplémentaires engagés par les agents ne soient pas pris en compte par l'administration (article 5). Ce point sera discuté dans une réunion au niveau fonction publique qui se teindra le 8 juin 2021.

Vote sur le protocole télétravail à la DGFIP :

Contre : Solidaires et CFDT

Refus de vote : FO et la CGT

Le protocole soumis à l'avis du CTL était un protocole national déjà soumis à l'avis des organisations syndicales au niveau national dans le cadre du Comité Technique de Réseau. Il n'était évidemment ni négociable, ni modifiable au niveau local. Pour la CGT, ce sont les mesures décidées par la direction locale qui auraient dû être soumises à l'avis du CTL conformément à la hiérarchie des normes. De plus, les négociations viennent de commencer au niveau fonction publique et se termineront en juin. Attendre leurs conclusions aurait permis d'éviter tout moins disant pour les agents par rapport à l'accord fonction publique.

5. Groupe de Travail DRFiP 67 Qualité de Vie au Travail – Focus télétravail (pour information)

Présentation des résultats de l'enquête télétravail qui a été élaborée dans le cadre du Groupe de Travail local associant l'ensemble des organisations syndicales et a été proposée à l'ensemble des agents du département en mars 2021. Il y a eut 966 réponses à cette enquête (soit 72 % des agents - cf pièce jointe et document présent sur le site Ulysse 67).

Il ressort notamment des résultats de cette enquête que :

- 60 % des sondés estiment ne pas disposer des conditions matérielles pour télétravailler ;
- 62 % d'entre eux sont télétravailleurs dont 89 % de ces derniers depuis la crise sanitaire ;
- 34 % des sondés soulignent que le télétravail génère un coût supplémentaire (51 % sans changement) ;
- 25 % des sondés ressentent une charge plus lourde en télétravail (67 % ne ressentent pas de changement) ;
- 47 % considèrent que leur moral s'est dégradé depuis la crise sanitaire ;
- 27 % ont constaté des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) depuis leur période de télétravail.

La direction s'interroge longuement sur le manque de suivi des tâches des agents télétravailleurs par leurs chefs de service.

Voici le plan d'action de la DRFiP67 pour « améliorer » le télétravail, sur 4 axes :

1 – axe de communication aux agents : informer des nouvelles modalités de télétravail – ateliers pour les chefs de service (accompagnement des agents)

2 – axe de formation : « réussir son management à distance » (financée localement), « management à distance » (formation ENFiP), formation pour les agents sur la gestion de leur temps de télétravail, présentation des nouveaux outils de communication : tchat, go-to-meeting

3 – axe d'équipement : le recensement du petit matériel serait fait et celui des fauteuils de bureau disponibles dans les services pouvant être attribué aux télétravailleurs serait en cours.

4 – axe accompagnement métiers : des fiches techniques seront rédigées pour les chefs de service afin de bien manager les télétravailleurs (missions, outils de partage par métier...)

La CGT regrette que la direction n'ait pas apporté de réponse concrète plus rapidement pour améliorer rapidement les conditions de travail dégradées de nombre d'agents en télétravail alors que les résultats du questionnaire local sont connus depuis presque deux mois et que des mesures ne demandant pas de budget complémentaire auraient déjà pu être prises (notamment la fourniture de fauteuil de bureau disponibles).

Au contraire, la direction considère qu'il y a eu des avancées : des écrans complémentaires ont été fournis, des formations ont été tenues et « on pense aux conditions de travail des télétravailleurs ». Une enquête a été établie auprès des chefs de service et le résultat est : aucun fauteuil de bureau n'est disponible pour les agents télétravailleurs dans le besoin. Il s'agirait d'un « effet d'optique », ces fauteuils de bureau ne seraient pas disponibles.

Citation de la rédaction : « Il n'est pire aveugle que celui qui ne veut pas voir. Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre »

6. Point sur la campagne déclarative à l'impôt sur le revenu en cours (pour information)

Auto-congratulation de la direction sur :

- la déclaration automatique, l'accompagnement renforcé des usagers dont le *chatbot*, la refonte de l'application *impots.gouv*, les revenus versés par les plateformes internet sont désormais connus (ex : location de biens, transport de passagers, ...).
- les dispositifs de soutien « métier » (par les agents des services EDR, PCR, DGFF, DAJC, Audit et le deux experts en fiscalité) prévoyant notamment la prise en charge de messages e-contact et d'appels téléphoniques
- le recul de l'accueil physique qui serait du au changement d'habitudes des contribuables.

Analyse de la CGT

En période de crise sanitaire et d'accueil sur RDV, il faudrait donc se féliciter que l'accueil physique devienne secondaire, que l'accueil téléphonique dans les SIP soit en hausse ? Plus grave : la direction reconnaît qu'elle ne dispose pas des chiffres des appels non aboutis et tout lien avec le manque de personnel dans les Services des Impôts de Particuliers (SIP) serait totalement fortuit. Enfin, comment peut-on honnêtement imaginer que ces « changements d'habitudes » seront pérennes une fois la crise sanitaire terminée ?

7. Classement-cible des postes comptables (pour information)

Les postes comptables vont largement diminuer (passage de 33 à 21 postes comptables) avec notamment la suppression de structures classées C4. La méthode de (re)classement a été simplifiée. 4 indicateurs sont utilisés (charges, enjeux, management et environnement). Cependant, les directions locales disposaient d'un pouvoir de modulation. La DRFiP 67 indique l'avoir utilisé en faveur de certains postes afin que certains comptables puissent rester sur leur poste jusqu'à leur retraite. La DGFiP prévoit de plus un transfert de points d'indice entre les postes comptables et postes administratifs d'encadrement supérieur. Ainsi, les carrières des porteurs de contre-réformes sont privilégiées au détriment de l'encadrement opérationnel !

La CGT a demandé quels postes de A+ administratifs ont été recensés dans le département pour bénéficier d'une dotation d'indices administratifs ? La direction a répondu que le recensement était suspendu dans l'attente des revalorisations indiciaires des pôles constitués dans le cadre de la démétropolisation (exemple : pôle des impôts des entreprises de Forbach). Les indices restants serviront à la revalorisation des postes de A+ administratifs.

8 – Questions Diverses

Cité Administrative de Strasbourg et manque de personnel : un appui pourra être programmé s'il est indispensable.

Le prochain CTL est programmé le 11 juin 2021 au matin (*ODJ provisoire : budget de la DRFiP67, formations, rapport d'activité 2020 de la DRFiP67*)

Vos représentants en CTL

Axel Bourdeau et Gilles Streicher

**N'hésitez pas à faire remonter vos difficultés, questions et sollicitations
par l'intermédiaire de la CGT Finances Publiques 67 :**

cgt.drifip67@dgfip.finances.gouv.fr

CGT Finances Publiques 67 – 4 Place de la République
CS 51002 – 67070 STRASBOURG Cedex
06 81 20 36 05 ou (0049) 176 7666 49 43 ou 03 88 15 38 52
www.dgfip.cgt.fr/67/ – cgt.drifip67@dgfip.finances.gouv.fr