



SECTION
DE LA
DORDOGNE

Syndicat Force Ouvrière des Finances Publiques
Section locale FO DGFIP 24
DDFiP de la Dordogne
15 rue du 26ième Régiment d'Infanterie
24 000 PERIGUEUX

(: 06-86-83-13-88
@ : fo.ddfip24@dgfip.finances.gouv.fr
Site web : www.fo-dgfip-sd.fr/024/

Le Comité Technique Local i en présentiel le vendredi 11 juin 2021 en deuxième convocation, sous la présidence de Monsieur Didier BIANCHINI

Ordre du jour :

- 1 – Bilan du télétravail exceptionnel en 2020-2021 (pour information)
- 2 – Nouveau dispositif de télétravail (pour information)
- 3 – Protocole de télétravail à la DGFIP (pour approbation)
- 4 – Rapport d'activité 2020 (pour information)
- 5 – Programme annuel de prévention (PAP) (pour information)
- 6 – Questions diverses

Après lecture de deux Déclarations Liminaires, le directeur précise qu'il ne répondra pas à ces dernières.

Au motif qu'il s'agit soit d'aspects qui relèvent de la politique nationale, soit d'aspects portant sur le télétravail qui relèvent de l'ordre du jour du présent CTL.

Toutefois, il s'engage comme il se doit de faire remonter les dites déclarations à la Direction Générale EN LES ANNEXANT AU Procès Verbal,

De même, il revient sur un sujet du dernier CTL au cours duquel, il avait précisé que les SAPF travailleraient pour les Directions qui étaient amenées à pourvoir les emplois. Ceci reste vrai mais pas la première année de mise œuvre puisque les SAPF travailleront pour des SPF en difficulté. Cette règle ne s'appliquera donc qu'à compter de septembre 2022.

Le président ouvre la séance



1 - Bilan du télétravail exceptionnel 2020-2021

Le service RH rappelle les caractéristiques du télétravail exceptionnel par sa mise en œuvre Septembre puis formalisé dans un protocole en novembre 2020 :

- accord de la Direction par simple courriel,
- possibilité de télétravailler 5j sur 5,
- emport de documents autorisé si tracés,
- pas de demande d'attestation d'assurance,
- délivrance sur demande de téléphones portables.



Il constate que lors du premier confinement, le département était en retrait par rapport au niveau national sur le nombre de télétravailleurs. Ce qui n'a pas été le cas lors du deuxième confinement, le télétravail en Dordogne a fait l'objet d'une progression spectaculaire du fait de la livraison d'ordinateurs portables pour être quasiment dans la moyenne nationale dès décembre

F.O.-DGFIP24 précise que ceci confirme qu'il s'agissait avant tout d'un manque de matériel et non d'un manque de volonté des agents.

Le président nuance en disant qu'il a constaté lors de son arrivée un sentiment des agents et de la population en général conduisant à penser que dans les départements comme la Dordogne, l'exposition à la Covid est moins avérée que dans les grandes métropoles, ce qui, à un moment donné, n'a plus été le cas. De fait, ce sentiment semble ensuite s'être atténué et ce d'autant que nous disposons des moyens matériels pour développer le télétravail.

F.O.-DGFIP24 estime que la Covid a fait peur à tout le monde, que l'on soit en province ou pas.

Une autre Organisation Syndicale souligne que la progression est aussi liée aux chefs de service, en faisant culpabiliser les agents qui venaient en présentiel. Et ce malgré l'absence de transports en commun et alors même que les bureaux sont suffisamment grands, certains agents ont demandé le télétravail uniquement à cause de cette pression.

Le directeur dit assumer le fait d'avoir demandé aux chefs de service d'encourager leurs agents à télétravailler dans une logique de protection collective, de solidarité même si la Dordogne n'est pas Bordeaux ou Marseille. L'intention n'était pas de culpabiliser les agents mais de les sensibiliser pour protéger leurs collègues et se protéger eux-mêmes.

La direction souligne le décalage avec la moyenne nationale sur le nombre de jours de télétravail, la Dordogne ayant une forte proportion de télétravailleurs à 1 ou 2 jours. Il rappelle qu'une circulaire du Premier Ministre prévoyait aux agents qui le pouvaient de télétravailler 5 jours.

F.O.-DGFIP24 constate une fois encore que Paris prend une décision, en étant déconnecté des problèmes ruraux.

Le président précise que les caractéristiques des départements ruraux ont été remontés au Directeur général qui s'est satisfait des résultats obtenus. Le Directeur général fait la part des choses.



Les RH ont été rassurés de ne pas avoir eu de cluster.

La direction évoque les 3 cas de refus de télétravail, avant la crise sanitaire, pour manque d'autonomie de l'agent. Il ajoute qu'il y a eu des refus pour cause d'absence de portable mais le décompte n'a pas été établi. Il ne lui est donc pas possible de le quantifier a posteriori.

Ensuite, nous sont présentées les mesures qui ont été prises pour accompagner le télétravail :

- Création d'un imprimé pour sécuriser l'emport de documents,
- Création d'un imprimé pour l'emport d'un écran.

Sont aussi soulignés le suivi des agents en ASA ou en télétravail 5j sur 5 par l'assistante de prévention lors du premier confinement. Un suivi particulier des agents absents du service depuis plus de 6 mois a également été mis en œuvre en février par lui et l'assistante de prévention. Il indique que dans l'ensemble les agents en télétravail étaient plutôt satisfaits de l'être

L'autre OS relativise en évoquant le cas d'une membre de l'EDR qui se sent très seule chez elle et qui souhaite revenir en présentiel.

Un représentant **F.O.**-DGFIP24 évoque sa propre situation, soulignant qu'il était peu volontaire lors de la deuxième vague suite aux difficultés rencontrées pour accéder à certaines applications.

L'autre représentante du personnel évoque aussi les problèmes de réseau dans le département. Elle précise que l'absence de matériel a été vécue comme inéquitable par certains agents.

F.O.-DGFIP24 ajoute surtout lorsque que c'est la direction générale qui impose le télétravail.

La direction évoque ensuite l'accompagnement du retour des agents. Il précise que les agents vulnérables, protégés d'un point de vue sanitaire, peuvent craindre le retour dans un collectif de travail. C'est pourquoi, il est demandé aux chefs de service de contacter l'agent pour voir les modalités de son retour, d'en parler aux collègues et de l'accompagner sur son poste de travail le jour de son retour dans le service. Il rappelle toutefois qu'à ce stade le régime applicable aux agents vulnérables n'est pas modifié.

F.O.-DGFIP24 précise que si un agent vulnérable est vacciné, il peut demander au médecin de prévention à revenir en présentiel.



La direction répond que certains ne veulent pas revenir en présentiel et que d'autres ne souhaitent pas se faire vacciner.

Le président reconnaît qu'il existe un vide sur la situation des agents vulnérables.

Il ajoute qu'il sensibilisera les chefs de service sur ce collectif de travail car c'est une vraie préoccupation. Il précise qu'il existe des formations sur le management.

La précision nous est donnée comme quoi cette formation va s'étaler sur plusieurs mois et concerne tous les cadres supérieurs, et en priorité ceux qui auront des équipes à gérer à distance. Cette formation ne fait que rappeler de simples éléments de bon sens.

F.O.-DGFIP24 prend acte de l'action menée envers les chefs de service mais se demande si les agents sont également sensibilisés.

La direction souligne qu'avec le développement du télétravail, il se peut qu'un sentiment d'injustice apparaisse entre les agents exerçant des missions « télétravaillables » et ceux positionnés sur des missions qui ne le sont pas. Il faut peut-être que le chef de service réfléchisse à développer la polyvalence pour qu'un agent ne soit pas toujours à l'accueil et puisse télétravailler.

Pour conclure sur ce point, la direction évoque la circulaire de mai 2021 qui met fin progressivement jusqu'en septembre au télétravail exceptionnel.

La collègue de l'autre Organisation Syndicale s'interroge sur le maintien de l'accessibilité de Medoc web car son accès était temporaire et précise que les agents des SIE ne télétravailleront pas si cette application n'est pas accessible.

Réponse de la direction : L'accès à Medoc Web est en cours de discussion. Il va bien falloir que des efforts soient faits pour accéder aux applicatifs en VPN 10 .

F.O.-DGFIP24 fait observer qu'il est impossible de passer en VPN 10 quand on a un ordinateur portable sous W7.

Les RH précisent que le renouvellement est prévu, tous les portables sous W7 doivent être remplacés d'ici la fin de l'année.

2 - Nouveau dispositif de télétravail

La direction présente les nouveautés à savoir une demande totalement dématérialisée, qui relève uniquement de la compétence du chef de service avec toutefois des voies de recours en cas de refus. Il est désormais possible de déposer des jours flottants exclusivement ou en complément de jours fixes.

Le télétravail est limité à 3 jours par semaine, comme c'était le cas avant la crise sanitaire.

Enfin, il précise qu'un agent doit refaire une demande en cas de mutation. C'est un point important sur lequel les chefs de service ont été sensibilisés.

F.O.-DGFIP24 indique que certains chefs de service auraient décidé d'imposer une journée précise de présence dans la semaine.

La direction indique ne pas avoir connaissance de cette pratique qui n'est pas conforme. En outre, si le chef de service souhaite réunir tous les agents en présentiel un jour donné pour faire une réunion, le nouveau dispositif le lui permet. En revanche, il n'est pas anormal qu'une demande de télétravail régulier soit refusée si elle ne tient pas compte des exigences calendaires imposées par les missions exercées.

Le directeur souligne qu'il n'y a plus de campagne annuelle et qu'un agent a la possibilité à tout moment de faire une demande.

L'autre représentante du personnel s'interroge sur le refus pour cause d'éloignement du lieu de télétravail.

Les RH précisent que la Direction générale ne donne aucune définition, mais il semblerait que la possibilité pour un agent de revenir dans la demi-journée soit acceptable.

F.O.-DGFIP24 souligne que le manque d'autonomie peut être très variable d'un chef de service à l'autre.

Réponse de la direction : Il y a des situations dans lesquelles le manque d'autonomie ne fait guère de doute : stagiaire, exercice de nouvelles fonctions.

F.O.-DGFIP24 demande si les 12 jours flottants doivent être obligatoirement posés.

Le service RH répond que la demande de jours flottants doit être de 12 minimum mais il ne pense pas que ces jours doivent être obligatoirement posés. Il précise qu'il a toutefois posé la question via la délégation.

Les représentants du personnel demandent s'il existe des formations pour les télétravailleurs.

Le président répond qu'il existe une formation obligatoire.

L'autre OS présente se demande si l'agent doit renouveler sa demande en cas de changement de chef de service.

Réponse : La demande en cours demeure valable, ce qui n'empêche pas le nouveau chef de service de remettre en cause une autorisation de télétravail s'il l'estime non conforme. Il y a alors des règles de prévenance à respecter.



3 - Protocole de télétravail à la DGFIP

Le président souligne que le protocole reprend les différents aspects présentés précédemment.

Le servie RH évoque un article du protocole qui interdit l'emport des documents sensibles en précisant qu'il appartient à chaque direction de définir sa doctrine en la matière.

Il précise que c'est un point qui soulève des interrogations car la question se pose pour l'emport de déclarations H1, de déclarations de revenus, d'actes notariés, etc....

Le directeur considère que doit être considérée comme sensible une pièce qui, si elle était égarée, mettrait l'administration dans l'impossibilité d'apporter la preuve qu'elle revendique. Il cite à titre d'exemple une proposition de rectification.

F.O.-DGFIP24 demande si il faut favoriser le scannage.

Le directeur répond que les agents ne peuvent pas perdre du temps à scanner des documents.

L'autre OS se demande si l'impression est toujours refusée pour les télétravailleurs, ce qui oblige à faire appel à un collègue pour imprimer des documents de travail.

La direction confirme que c'est interdit et rappelle que les portables sont sécurisés de sorte qu'il ne doit a priori pas être possible de brancher une imprimante.

Les OS souhaitent revenir sur les coûts pour le télétravailleur : électricité, eau, mobilier dédié

La direction rappelle que le télétravail est désormais une démarche volontaire, qui en outre fait économiser du carburant en limitant les déplacements.

Le président souligne que ce sujet a été évoqué récemment dans la revue des acteurs publics, ce qui laisse à penser qu'il y a une réflexion en cours au niveau de la fonction publique pour prendre en compte les coûts induits par le télétravail.

F.O.-DGFIP24 constate que l'on met du temps à réfléchir dans la fonction publique.

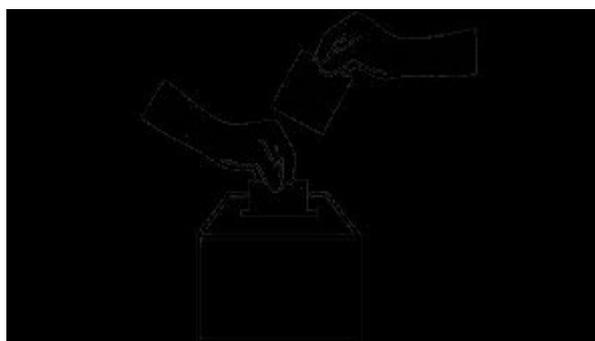
Le directeur rappelle qu'on oblige pas les agents à télétravailler dans le cadre du nouveau dispositif. On nous dit souvent que l'administration profite du télétravail pour réduire le coût de ses loyers, des fluides, mais ni le protocole ni la DGFIP n'incite désormais les agents à télétravailler. De ce point de vue, l'administration s'inscrit dans une logique de neutralité.

F.O.-DGFIP24 souligne que dans le privé, l'URSSAF a admis dès le début que le coût du télétravail soit compensé à hauteur de 10 euros par jour.

Le président propose de soumettre le protocole au vote.

Pour : 0
Contre :2 (2 voix **F.O.**-DGFIP24)
Abstention : 0

F.O.-DGFIP24 explique le vote contre par l'absence de prise en charge des coûts pour le télétravailleur, le fait que seul le chef de service peut accorder ou pas le bénéfice du télétravail et souligne que le protocole est encore très flou sur bien des aspects.



4 - Rapport d'activité 2020

Le président souligne que le rapport d'activité est très complet et demande aux représentants du personnel s'ils ont des observations sur des points particuliers.

La direction rappelle quelques spécificités de l'année 2020 liées au contexte sanitaire : un nombre d'absences diverses très élevé du fait des ASA Covid, ce qui a un impact direct sur les effectifs disponibles, l'importance des jours de congés épargnés, les seuils d'alimentation du CET ayant en outre été relevés.

F.O.-DGFIP24 précise que le rapport ne soulève pas d'observations justement du fait du caractère atypique de l'année 2020.

5 - Plan annuel de prévention (PAP)

La direction rappelle que ce plan a été soumis pour avis en CHSCT. Il comporte à la fois des mesures matérielles et immatérielles. Ces dernières portent plus particulièrement sur l'accompagnement des réformes de structure qui se traduit en amont par la mise en place de groupes de travail métiers ou l'accompagnement RH sur les règles de gestion et les garanties. Cet accompagnement intervient également après les restructurations par des visites de sites réalisées par l'assistante de prévention, ou l'accompagnement des RH dans le cadre de la campagne de dépôt des vœux pour le mouvement local.

Elle évoque ensuite les différentes mesures sanitaires qui continuent de s'appliquer, et souligne la pose de nombreux plexiglas sur demande des chefs de service.

Diverses mesures traduisent les orientations de la note 2021 santé sécurité conditions de vie au travail :

- le suivi de l'amiante et la mise à jour de l'affichage, notamment après les travaux de Bergerac
- l'établissement d'un état des lieux du nettoyage
- l'établissement d'un état des lieux de la maintenance des ascenseurs

Puis elle évoque enfin le suivi des agents isolés des services, placés en ASA ou en télétravail 5 jours sur 5.

Le service RH souligne que ce plan est élaboré à partir des remontées du terrain y compris lors des déplacements du Directeur.

F.O.-DGFIP24 rappelle que tout n'est pas dit au Directeur lorsqu'il rencontre les agents.

Le directeur répond reconnaître que les agents peuvent être intimidés même s'il constate une certaine liberté de parole. Il souligne que le dialogue est souvent constructif, les agents faisant la part des choses entre ce qui relève du niveau national pour lequel le Directeur n'a pas forcément de moyens d'actions et ce qui relève du niveau local.



6 - Questions diverses

F.O.-DGFIP24 souhaite évoquer des questions posées par les agents sur le télétravail. Il souligne que les agents ont le sentiment de ne pas pouvoir bénéficier des horaires variables et qu'ils vont faire trop d'heures de travail.

Réponse de la direction :

Un agent doit indiquer ses horaires de travail lors du dépôt de sa demande, ce qui peut laisser penser qu'il ne dispose plus de marges de manœuvre. En fait, rien ne l'empêche d'informer son chef de service qu'il décale tel ou tel jour ses plages de travail. En tout état de cause, le télétravail correspond à une journée normale de travail et il n'y a pas de raison que l'agent fasse des heures supplémentaires. Le télétravailleur a le droit de faire des pauses.

Précision est faite qu'il faut en revanche éviter des comportements où, par exemple, le télétravailleur interrompt son activité pour aller faire des courses puis revient en télétravail.

F.O.-DGFIP24 demande si un agent qui demande du télétravail chez un tiers aidé à 2 heures de route risque de se voir refuser sa demande au motif qu'il ne peut pas revenir rapidement dans son service.

Réponse de la direction :

Direction générale ne précisera pas cette notion mais il semblerait qu'un retour sur une demi-journée soit admis. En tout état de cause, un chef de service est invité à contacter la Direction avant de faire un refus pour ce type de motif.

F.O.-DGFIP24 souhaite savoir si les avantages liés aux transports, au covoiturage sont maintenus.

Réponse de la direction :

Il y a deux aspects différents.

La prise en charge des abonnements de transport demeure même les jours où l'agent est en télétravail.

En revanche, la prime mobilités durables dépend d'un nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible (vélo, covoiturage, etc..).

Les jours de télétravail ne peuvent pas être retenus, ce que regrette **F.O.-DGFIP24** qui considère que le télétravailleur contribue à réduire la pollution.

Par la fenêtre



F.O.-DGFIP24 s'interroge en cas de casse du matériel emporté.

Réponse de la direction :

Ceci peut arriver même au bureau. L'agent doit informer très rapidement la Direction si le portable a un problème.

Les élus F.O.-DGFIP24

Titulaires

Sandrine THYSSEN (Présente en audio-conférence)

Gaëtan LEJEUNE (Présent)

Suppléants

Jacques JOUSSON (Absent)

Sabrina BENDERRADJI (Absente)

Rejoignez FORCE OUVRIÈRE – Le syndicat qui reste un syndicat

Libre et Indépendant