

## COMPTE-RENDU CTL du 22/06/2021

Représentants de l'Administration : Mme DESBOIS (Présidente du CTL), Mme DESLANDES, Mme LENFANT (Experte de l'Administration)  
M.BOCQUILLON, Inspecteur Santé et Sécurité au Travail  
Dr JUSSIAUX, Médecin du Travail  
M.JOUANNEAU  
Mme DENOUS Secrétaire.  
Représentants du personnel : RENAUD Sylviane, OBLIN Pierre, COMBES Marie-Caroline pour FO-DGFIP

Le CTL s'est ouvert à 9h30, en audioconférence.

### 1) Approbation du PV du CTL du 24 mars 2021

Ce procès-verbal a été adopté à l'unanimité.

### 2/ Installation du SAPF de Châteauroux – Conséquences immobilières pour la DDFiP 36

Suite à l'arrivée programmée des deux services relocalisés du PNSR PF et du SAPF, les conséquences immobilières de cette installation nous étaient présentées pour avis lors de ce CTL.

Il faut quand même se rappeler que les dits travaux ont débuté le 17 mai, et que leur achèvement est prévu entre le 23 et le 27 août, pour une arrivée des premiers agents au 1<sup>er</sup> septembre.

Les plans, étage par étage, nous ont été fournis. Toutefois, les zones du rez-de-chaussée attribuées au SAPF ont été hachurées, puisque cette installation ne concerne pas le CTL indrien.

Sur ce rez-de-chaussée, ne subsisteront que l'accueil physique et téléphonique, la partie courrier et un bureau d'accueil destiné aux agents de la DDFiP 36.

A noter que les toilettes situées après le coin repas, ont été (enfin) restaurées pour l'occasion, point bénéfique de l'arrivée de nos futurs collègues, puisque de tels travaux n'avaient pas été effectués pour les seuls agents de la DDFiP 36.

Nous avons exprimé nos craintes quant au dimensionnement du coin repas lorsque les nouveaux services seront totalement dotés. La réponse a été que soit les agents se rendront au restaurant administratif, soit qu'un planning pourrait être établi pour l'utilisation rationnelle de cette salle.

D'ores et déjà, les collègues du SPL et DFT ont été installés à l'entresol, il s'agit pour ce service d'un retour aux sources.

L'ancien bureau de la mutuelle a été supprimé pour faire de la place à une rampe d'accès handicapé conforme.

Une cloison a été posée dans l'ancienne salle Delphine SABOURIN (dont les plus anciens de la filière gestion publique se souviendront) afin de créer un couloir vers le service DFT-SPL et de créer un grand bureau pour les CDL.

La secrétaire adjointe du CHSCT a été temporairement relogée dans l'ancienne salle syndicale de la DDFiP, qui sera occupée par la suite par deux autres CDL.

Le premier étage subit lui aussi plusieurs modifications, puisque la salle de formation informatique est supprimée, ainsi qu'un bureau, pour créer une salle de réunion d'environ 60 m<sup>2</sup>.

Les autres bureaux du 1<sup>er</sup> étage ont été redistribués, sans subir de modifications.

Au deuxième étage, les grandes manœuvres continuent, puisque deux bureaux ont été fusionnés en un

seul, pour loger trois inspecteurs dont deux travaillaient au rez-de-chaussée.

Une cloison a été posée dans le service Comptabilité-Produits Divers, afin d'aménager un bureau pour les deux agents du service des Domaines qui exerçaient auparavant au rez-de-chaussée.

Un chef de service laisse sa place à un autre, en provenance du rez-de-chaussée lui aussi, et émigre au troisième étage.

Le service RH est également délocalisé pour laisser la place au nouveau PNSR PF, à savoir 5 cadres A et 1 A+.

Là, surprise ! Les zones ne sont pas hachurées, alors que, pour le rez-de-chaussée, cela semble être un secret d'État.

Le troisième étage n'échappe pas au grand chambardement, c'est ainsi que le secrétariat déménage dans l'ancien bureau de la Directrice Adjointe, pour laisser place, après destruction de la banque d'accueil rénovée il y a peu de temps, au service RH. Le chef de ce service sera installé dans un bureau en face.

De la grande salle de réunion François FILLIATRE, ne subsistera qu'une petite salle de 27 m<sup>2</sup>.

Le reste de la superficie verra la création de deux bureaux, un pour le futur Directeur Adjoint, l'autre pour un chef de service.

Ce 22 juin, on nous a donc demandé d'approuver ces travaux. FO DGFIP 36 a refusé de prendre part au vote, dans la mesure où nous n'avons jamais eu notre mot à dire lors de l'élaboration des plans, et que nous trouvons indécent de nous demander notre avis alors que les travaux sont commencés depuis plus d'un mois ...

### **3/ Nouveau protocole de télétravail applicable à la DGFIP**

La déclinaison locale du nouveau protocole de télétravail nous était proposée pour avis à ce CTL.

Vous trouverez le protocole joint à ce compte-rendu. Il s'articule avec les documents que nous vous avons envoyés dans le dernier INFOS de FO (demandez à vous abonner si ce n'est déjà fait ; c'est gratuit et sans engagement).

Vous pensez bien que nous sommes très attentifs au sujet, et que nous avons de nombreuses questions à poser.

C'est donc article par article que nous avons interrogé la Direction, qui a trouvé, dès le 3<sup>e</sup> article, que ça commençait à être long ... Nous nous sommes offusqués de cette intervention et, au vu de notre courroux, la Directrice nous a affirmé qu'elle était tout à fait prête à répondre à nos questions, quitte à reporter son rendez-vous de 16h30. Nous n'en attendions pas moins.

Nous avons interrogé la Direction sur une phrase de l'article 1 qui indique que le télétravail repose « *sur la capacité de son encadrant à organiser à distance le travail à réaliser* », ce qui, pour nous, peut signifier que, si l'encadrant ne dispose pas de telles compétences, le télétravail peut être refusé. Il n'en est pas de même pour la Direction, qui en a une autre interprétation. Il est plus que gênant qu'un protocole, certainement mûrement réfléchi en haut lieu, donne lieu à des interprétations diverses et variées.

L'**article 2** fixe les conditions d'accès et la périodicité du télétravail, c'est ainsi que le télétravail peut être régulier (jours fixes), ponctuel (jours flottants) ou temporaire (dispositif exceptionnel).

Le protocole n'aborde pas la période transitoire de juin, juillet et août, ce qui ne manque pas de créer maintes difficultés.

Que vous soyez à temps partiel ou non, le nombre de jours en présentiel est obligatoirement de 2 par semaine.

Si vous optez pour des jours flottants, ils seront au minimum de 12 par an et au maximum de l'intégralité de votre quotité de télétravail. Cette option comporte des avantages et des inconvénients. Vous pouvez choisir les jours où vous voulez télétravailler mais vous pouvez, tout aussi bien, être tributaires des nécessités de service et du bon vouloir de vos encadrants.

Le délai de prévenance est de 48h, en cas de suspension du télétravail. Nous avons demandé à la Direction si ce délai se calculait en jours ouvrables (du lundi au samedi) ou en jours ouvrés (du lundi au vendredi), puisque le protocole ne le précise pas. La réponse de la Direction a été : « *Puisqu'il n'y a rien d'indiqué, il s'agit de jours ouvrables* ».

Même dans ce cas, le fait de demander aux agents, le vendredi à 16h, de revenir le lundi à 8h, ne répond toujours pas au protocole.

En cas de demande de retour, le chef de service peut autoriser le report des journées de télétravail.

L'**article 3** prévoit le recensement par l'Administration et la communication aux agents de lieux tiers où le télétravail pourrait s'exercer. A notre demande de savoir si ce recensement avait été effectué pour la DDFiP 36, on nous a clairement répondu que ce n'était pas fait, et que ce ne serait pas fait, par manque de temps et de moyens. Toutefois, les demandes des agents en ce sens pourraient être étudiées.

Les membres du CHSCT sont habilités à visiter les lieux dans lesquels les agents télétravaillent, sous réserve de l'accord de ces derniers s'il s'agit de leur domicile personnel.

L'**article 6** interdit l'emport de documents sensibles au domicile, mais nous n'avons pas réussi à avoir une définition précise de ce qu'est un document sensible.

L'**article 7** prévoit qu'à terme, la nouvelle téléphonie sous IP devrait permettre le transfert automatique des appels reçus sur les lignes téléphoniques fixes vers le portable confié aux télétravailleurs.

L'**article 8** prévoit la formation du télétravailleur, des encadrants et du collectif de travail via des e-formation. Cependant, celles-ci ne sont pas proposées de manière systématique, de même qu'il n'y a aucun suivi.

L'**article 11** détaille les modalités d'autorisation ou de refus du télétravail ; les demandes peuvent maintenant être effectuées au fil de l'eau, ne comportent pas de durée et doivent être traitées dans un délai d'un mois. Le refus doit être motivé afin que vous puissiez éventuellement effectuer un recours en CAP ou devant le Tribunal Administratif.

N'hésitez pas à faire appel à nous pour vous accompagner dans ces démarches.

Toute mutation entraîne la révocation pure et simple de l'autorisation de télétravail.

L'arrivée d'un nouveau chef de service n'entraîne pas de facto l'annulation de cette autorisation, mais elle peut être remise en cause par celui-ci à tout moment.

Même si ce n'est pas évoqué dans le protocole, un entretien préalable est, par ailleurs, souvent évoqué, sans qu'il soit possible de savoir s'il est obligatoire ou non. Nous savons seulement qu'il a fortement été conseillé aux chefs de service de tenir cet entretien.

L'**article 14** précise qu'aucune ancienneté minimale n'est requise pour télétravailler ; malgré tout, un délai d'adaptation de trois mois peut être institué.

De même, l'**article 15** stipule qu'il peut être mis fin au télétravail, à tout moment, par écrit, en respectant un délai de prévenance de deux mois (ou d'un mois pendant la période d'adaptation).

Si cette résiliation intervient à l'initiative de l'Administration, elle doit être obligatoirement précédée d'un entretien.

Les moyens de recours sont les mêmes que précédemment.

**Articles 17, 18 et 19** : le télétravail peut également être temporaire (lié à une situation exceptionnelle) ; il concerne les agents préalablement équipés et ne tient pas compte du plafond de trois jours.

Le télétravail fera l'objet d'un bilan annuel présenté en CHSCT et en CTL. Les représentants du personnel seront informés du nombre de refus et des motivations.

FO DGFIP a refusé de prendre part au vote, dans la mesure où aucune modification à ce protocole n'était possible.

Interruption à 12h38  
Reprise à 14h00

#### **4/ Bilan départemental de la formation professionnelle 2020 et projet de plan local de formation**

Au 31 décembre 2020, la DDFiP 36 comportait 284 agents (32 A+, 46 A, 133 B et 73 C).

Nous avons de moins en moins de formateurs locaux (7 personnes : 2 A+, 4 A et 1 B). Afin d'étoffer cette équipe, un appel à candidatures sera lancé.

En raison de la crise sanitaire, seulement 6 sessions de formation ont pu être réalisées localement en 2020.

Durant cette année 2020 atypique, le nombre de jours de formation a été divisé par trois par rapport à 2019, et concernent majoritairement la filière fiscale et les missions transverses.

Nous espérons que les formations pourront reprendre leur cours, tant en présentiel qu'en distanciel.

Les e-formation souffrent toujours d'un absentéisme important et chronique ; toutefois, il semblerait

qu'il ne s'agisse que d'une absence de validation, mais aucun recensement exhaustif n'étant fait, nous en sommes réduits à des suppositions.

Si vous n'avez pas eu le temps de terminer une e-formation, vous pouvez demander une nouvelle inscription à ce module, et cela devrait vous être accordé.

Les formations en distanciel devraient bénéficier de l'outil BlackBoard qui permet la mise en place d'une « classe virtuelle ».

Malgré la crise, un plan local de formation a quand même été établi pour 2021. ULYSSE 36 n'affichant pour l'instant que le plan local de formation ... **2019**, nous sommes à votre disposition pour vous transmettre celui de 2021 ! Peut-être y trouverez-vous votre bonheur ...

Nous avons demandé à la Direction des renseignements sur le Compte Personnel de Formation, mais celle-ci n'a pas su nous répondre. Vous trouverez toutes les informations sur <http://ulyссе.dgfip/métier/compte-personnel-de-formation>

FO DGFIP 36 s'est abstenu, les conditions ne nous paraissant pas réunies pour une mise en œuvre maximale des formations inscrites sur ce plan local.

## **5/ Exécution du Programme Annuel de Prévention (PAP) 2020 et présentation du DUERP et du PAP 2021**

Les textes prévoient une présentation après passage au CHSCT. En ce qui concerne ce point, nous invitons nos amis lecteurs à ne pas hésiter à consulter notre site internet <https://www.fo-dgfip-sd.fr/036/> sur lequel se trouve le compte-rendu détaillé du CHSCT du 10 juin.

## **6/ Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) 2020 de la DDFiP de l'Indre**

Comme chaque année, le TBVS de N-1 nous était présenté, et comme chaque année, les résultats sont les mêmes ...

Seule chose qui change, le taux de couverture des effectifs qui était de 97,07 % et qui dégringole à 90,08 % !

Nous avons demandé à la Direction à partir de quel taux la situation devenait insoutenable, mais, comme on pouvait s'en douter, pas de réponse. Il faut dire qu'à ce jour, ce taux doit être encore plus dégradé, et qu'il risque de se dégrader davantage encore d'ici le 31 décembre.

La diminution des congés maladie de courte durée, et l'augmentation des jours de congés et/ou ARTT mis en compte épargne-temps ont été expliquées par la crise sanitaire. Toutefois, le nombre d'écêtements horaires et le volume horaire écêté (1 060 h en 2020) ne peuvent pas s'expliquer de cette façon, au contraire, ces chiffres auraient dû s'améliorer en raison de la diminution du nombre d'agents et du télétravail ne permettant pas des dépassements horaires comptabilisés.

Les écêtements non comptabilisés concernent également et largement les chefs de service et les agents au forfait, ainsi que tous ceux d'entre vous qui arrivez avant ou partez après les plages horaires, ou prenez moins de 3/4h pour déjeuner.

La solution de la Direction est de réitérer les consignes de vigilance auprès des chefs de services ; manifestement, ces consignes peinent à être suivies, et nous demandons instamment à la Direction de prendre les choses en main.

Pour notre part, il s'agit de l'exploitation de la bonne volonté et du grand sens du service public des agents qui pallient ainsi au désengagement de l'État.

On peut déplorer un taux d'absentéisme pour maladie très important et en très nette augmentation, effet COVID mais pas seulement. Même si on ne peut pas grand-chose pour éviter certaines causes, il faut être vigilant concernant l'épuisement professionnel entraînant des arrêts à long terme.

C'est sans surprise que l'on constate la baisse significative des effectifs entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020 : -11,70 ETPT (équivalent temps plein travaillé).

Solutions de la Direction à ces très mauvais chiffres : on réunit, on mutualise, on sensibilise, on saupoudre l'équipe de renfort, on recrute des contractuels et des vacataires, bref, cela ressemble fort à un cataplasme sur une jambe de bois.

## **7/ Exécution du budget 2020 et présentation du budget 2021**

Faute de temps, ce qui nous aurait obligé à faire du nocturne, ce point a été reporté au prochain CTL prévu le 24 septembre.

## **8/ Implantation immobilière du SDIF au 1<sup>er</sup> septembre 2021**

Les représentants des personnels ayant demandé des précisions quant à l'implantation des bureaux, la Direction nous a fourni un plan complété par la Directrice elle-même, réduite à endosser le rôle d'architecte.

Pour rappel, le nouveau service est bien créé au 1<sup>er</sup> septembre, mais ne rejoindra les locaux actuels du SIE qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2022, date de la création du SIE départemental à Issoudun.

Le deuxième étage du CDFiP de Châteauroux abritera par ailleurs un bureau destiné à l'ATSCAF, la Mutuelle, ainsi que le bureau d'une organisation syndicale.

## **9/ Questions diverses**

- Mouvement local de mutations : il devrait intervenir le 29 ou le 30 juin prochain.

- Vaccination : les agents faisant vacciner leurs enfants mineurs pourront bénéficier d'une ASA.

- Tour de France le 1<sup>er</sup> juillet : un recensement des parents dont les enfants sont concernés par la fermeture des écoles et des collèges sera effectué prochainement, et une ASA devrait également être accordée. Au delà, certains agents peuvent aussi être concernés par les restrictions de circulation n'hésitez pas à nous faire remonter rapidement vos problèmes.

- Accueil du CDFiP de Châteauroux : arrivée d'un contractuel au 9 août qui sera rattaché au gestionnaire de site, et prendra la place laissée vacante depuis le 1<sup>er</sup> août 2020 (on vous disait bien que c'était utile).

Outre cette mission, cet agent assurera les accueils sur rendez-vous les après-midis, voire même un accueil physique et téléphonique pour le compte du SIP. Pendant ses périodes d'absence, les services seront informés via l'interphone de l'arrivée de leurs rendez-vous et iront leur ouvrir la porte.

Fin du CTL à 18h00.

**Tous nos comptes-rendus sont en ligne sur notre site internet <https://www.fo-dgfip-sd.fr/036/>  
Mieux encore, demandez à être inscrit sur notre liste de diffusion afin d'en être directement destinataire.**