SYNDICAT NATIONAL DES FINANCES PUBLIQUES
FO DGFiP
SECTION DES LANDES

CTL du 9 juin 2021
Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Depuis la pandémie, le gouvernement n'a pas manqué de leur rendre hommage, soulignant le rôle essentiel de leurs missions pour la collectivité. Mais alors que cette crise sanitaire semble s'éloigner, les agents publics, ne reçoivent pas davantage de reconnaissance et doivent toujours lutter pour faire entendre leurs revendications déjà exprimées dans le monde d'avant. Au menu: salaires, droits, statuts, emplois... Mais aussi, ce qui est en lien, la contestation de contre-réformes poursuivies pendant la crise sans compter celles, en projet, nées pendant cette période et tout aussi dangereuses.
Adoptée en 2019, la loi de transformation de la Fonction publique, rejetée par l'ensemble des syndicats dont ***FO*** **Fonction publique**, a donc poursuivi sa mise en application depuis la pandémie. Une loi qui a notamment vidé de leurs prérogatives les CAP -lesquelles dès 2022 ne seront plus par corps mais catégories (A, B, C)-, qui a fusionné les comités techniques et les CHSCT pour créer des Comités sociaux d'administration (ou territoriaux ou d'établissement dans l'hospitalière). Une loi qui a aussi introduit par exemple le concept des lignes directrices de gestion (LDG) dans le cadre de l'avancement dans la carrière ou encore qui a pour projet d'accélérer la contractualisation des emplois,en lieu et place des emplois statutaires.

Dans le cadre encore de cette loi, une ordonnance relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction publique a été signée le 17 février 2021, modifiant, entre autres,le cadre juridique de la négociation. L'**Union inter-fédérale** ***FO*** **Fonction publique** (UIAFP-FO) indique par exemple dans son analyse de l'ordonnance que «lorsque l'autorité administrative présente un protocole d'accord qui n'est pas validé par des organisations syndicales représentant au moins 50% des suffrages exprimés, il n'y a pas d'accord. L'autorité administrative peut néanmoins mettre en œuvre le contenu de l'accord, de manière unilatérale puisqu'elle détient le pouvoir réglementaire» ... C'est ce qui s'était passé en 2015, dans le cadre du PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) imposé par le gouvernement de l'époque.
Malgré la crise Covid encore, le projet 4D (différenciation, décentralisation, déconcentration et décomplexification) a continué, lui, sa mise en forme. Un projet de loi a été adopté le 12 mai en Conseil des ministres. Il prévoit entre autres de nouveaux transferts de compétences aux collectivités locales (routes nationales, lignes ferroviaires...) et des expérimentations qui confirment la volonté de l'exécutif d'aller vers une différenciation des situations et des droits sur le territoire.

FO s'oppose également au projet d'ordonnance sur l'encadrement supérieur de l'État. Il s'agit de la transformation d'une haute Fonction publique statutaire en une Fonction publique d'emploi. Pour preuve, la ministre Amélie de Montchalin le dit elle-même: le gouvernement pourra choisir ses recrues.
Le problème posé est pour le moins d'importance. Par cette réforme, il y aurait alors une haute administration au service du politique et non plus au service de la nation et des citoyens. Cette remise en cause de l'indépendance statutaire des fonctionnaires vis-à-vis des pouvoirs politiques n'est pas acceptable.

Le resserrement du réseau (NRP) et l'industrialisation à outrance des missions, couplés aux 30 000 suppressions d'emplois depuis plus de 10 ans, ont abouti à une perte du sens du travail pour les personnels. Si on y ajoute la crise sanitaire et la gestion de ses conséquences économiques et

sociales, c'est l'épuisement qui se profile. La DGFiP disposant en moyenne de 80 % de sa force de travail pour une charge à 120 %. Mais peu importe, il faut tout faire et ne surtout pas activer le PCA (Plan de Continuation d'Activité).
Vouloir à tout prix procéder à des changements organisationnels d'ampleur, a fortiori, dans le contexte sanitaire actuel, et donc poursuivre voire accélérer les réformes en cours n'a aucun sens. Il s'agit tout simplement pour ce gouvernement de poursuivre sa politique dogmatique de suppressions d'emplois et de liquider les services pérennes de proximité.

L'un des points de ce CTL traite de la mise en œuvre du protocole de télétravail régulier, ponctuel ou temporaire.
En préambule et en méthode, la DDFiP aurait pu nous fournir la fiche intitulée «les principaux repères pour la mise en œuvre du dispositif». En effet, cette fiche apporte des précisions et donne des exemples sur le dispositif des jours flottants.
Le 1er février dernier ***F.O.*-DGFiP** avait demandé le report de la validation de ce protocole télétravail car l'actualité de la crise sanitaire incitait plutôt à cadrer le télétravail en mode crise sanitaire qu'en mode dit régulier.
Si la situation sanitaire s'est améliorée depuis le 1er février, il n'en demeure pas moins qu'elle est toujours préoccupante. Alors pourquoi se précipiter à mettre en œuvre ce nouveau protocole dès le 15 juin? Cet empressement est d'autant plus incompréhensible que les discussions viennent de débuter entre la DGAFP et les représentants des fédérations syndicales de la fonction publique et pourraient bientôt remplacer les dispositions directionnelles.

La position de **FO** est claire. Le télétravail doit s'effectuer sur la stricte base du volontariat des agents. Aucune pression hiérarchique, soit pour pousser au télétravail, soit pour l'interdire ne doit être tolérée. Il est notoire que certains agents préfèrent être présents physiquement à leur poste de travail pour des raisons qui leur sont propres (isolement par rapport à l'équipe de travail, logements exigus et conjoint également en télétravail, difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle).
Il convient également de garantir à l'agent un équipement de travail (informatique, téléphonie) afin de lui permettre d'assurer ses missions dans les meilleures conditions possibles. Sur ce point, un téléphone professionnel doit être attribué à tout télétravailleur qui en fait la demande. A ce jour, où en est la DDFiP dans la fourniture des équipements ?

Depuis plus d'un an les agents engagent des frais pour assurer leurs missions.
Concernant notre demande réitérée d'attribution d'une indemnisation aux télétravailleurs, comme à chaque fois, on nous dit «c'est du ressort de la DGAFP». ***F.O.*-DGFiP** exige que la décision qui sera prise en la matière soit à effet rétroactif : le télétravail a engendré des coûts supplémentaires (chauffage, Internet, téléphone, eau, électricité et assurance habitation) qui doivent être pris en charge par l'employeur y compris pendant la crise sanitaire, quelle que soit la date à laquelle une décision sera prise.
En outre, nous demandons que l'administration lance immédiatement une réflexion sur l'aménagement ergonomique des postes de travail et fournissent si besoin du mobilier (fauteuil notamment) pour que les agents travaillent dans de bonnes conditions.

Pour ***F.O.*-DGFiP**, l'agent en télétravail doit conserver ses droits, quel que soit le lieu de travail, aussi il doit bénéficier du dispositif des horaires variables, quel que soit le jour de la semaine au même que titre que ceux qui sont en présentiel. Pour preuve dans le protocole, il est mentionné que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les agents non télétravailleurs.
Toujours selon ce protocole, il sera possible de télétravailler dans des lieux tiers.
Cependant, le chef de service pourra refuser une demande de télétravail à un agent dont la distance avec le lieu d'affectation le met dans l'impossibilité de rejoindre son site dans les délais

raisonnables. Dans quels cas un chef de service peut exiger un retour sur site? Qu'est-ce qu'un délai raisonnable?

Nous persistons à considérer que s'il est tout à fait légitime que le responsable de l'unité de travail donne son avis, le fait que la décision d'accorder ou pas le télétravail relève de sa seule compétence pose problème. En cas de refus, l'agent peut solliciter un entretien avec l'autorité hiérarchique de niveau supérieur à celle dont émane la décision. L'agent peut demander le cas échéant à être accompagné d'une personne de son choix, notamment un représentant syndical. Cependant, l'autorité hiérarchique n'est pas tenue d'accepter un entretien. Par ailleurs, aucune disposition n'institue un droit à être assisté. Cette faculté est donc laissée à la libre appréciation de l'administration qui peut refuser. Il s'agit là du fait du prince et une entrave au droit du demandeur et au droit syndical.
Est-ce que la DDFiP des Landes s'engage à accepter tous les recours de demande de télétravail en présence de l'agent avec notamment un représentant syndical ?
Il ne restera donc pour l'agent en cause que le recours devant la CAP locale. Dans la mesure où semble se profiler la disparition des CAP locales, le risque à terme d'encombrement des CAP nationales sur ce type de recours est réel.

Si ***F.O***.-**DGFiP** a pu être favorable, dans la période à davantage de télétravail, c'est dans un souci sanitaire.
F.O.-**DGFiP** n'envisage pas pour autant, une DGFiP où les agents se croiseraient, ne se rencontreraient jamais tous, où le collectif de travail aurait disparu au motif du manque de place.
F.O.-**DGFiP** s'oppose aux cessions immobilières qui semblent bien être l'objectif principal de ce nouvel engouement pour le télétravail.

Un autre point de l'ordre du jour porte sur le bilan de la formation professionnelle.
La formation initiale a attiré plus particulièrement notre attention. En effet, 10 contrôleurs et 1 inspecteur ont été accueillis en 2020 à la DDFiP des Landes. Il est bien évident, notamment pour les inspecteurs que la formation initiale et le stage probatoire ont été suivis dans des conditions difficiles en raison de la crise sanitaire. Dès lors, le niveau de formation a été moindre que l'année précédente. Les tuteurs ont donc été amenés à pallier cette insuffisance de formation sans allègement d'objectifs. Les stagiaires eux-mêmes sont pénalisés, d'une part en raison du passage du stage de 18 à 12 mois et d'autre part de la crise COVID. Sur ce point également, il conviendrait d'alléger leurs objectifs. Il en est de même pour l'inspectrice promue par liste d'aptitude qui n'a pu pendant plusieurs semaines, participer aux stages initiés dans les CIF. Nous demandons que ces agents n'aient aucun objectif tant que leur formation pratique ne se sera pas déroulée en totalité. Lors des CAPN de titularisation des inspecteurs stagiaires, les représentants du bureau RH 2C ont simplement répondu que les situations seront examinées avec bienveillance. La balle est donc dans le camp des DDFiP. Qu'en est-il donc pour la DDFIP des Landes ? Que comptez-vous faire ? Allez-vous abaisser les objectifs des agents concernés ?

En conclusion ***F.O***.-**DGFiP** revendique
- le retrait pur et simple du Nouveau Réseau de Proximité qui reprend de plus belle
- l'arrêt des suppressions d'emplois, restructurations et fermetures de sites
- le maintien de toutes les missions ainsi que de l'ensemble des services avec l'attribution des moyens en personnels.